

# «Учительская газета»

№17 от 28 апреля 2020 года

Ваш адвокат

***- При запуске процедуры сокращения штата кому должны отдать предпочтение при распределении нагрузки на учебный год, если уменьшилось количество классов: учителю, работающему в качестве основного работника, или совмесителю?***

## **Преимущества для работы**

- Статьей 288 Трудового кодекса РФ установлено, что помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. Однако такое увольнение работника - право работодателя, а не обязанность. И в данном случае речь идет лишь о возможности для работодателя принять на соответствующую должность работника, для которого эта работа будет являться основной.

В случае же сокращения штата работодатель должен отталкиваться в первую очередь от ст. 179 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профзаболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Данной нормой не установлено каких-либо преимуществ для основных работников перед совмесителями.

В связи с этим нет оснований считать, что работодатель обязан в первую очередь увольнять работников-совмесителей и предоставлять их

рабочие места основным работникам. Данный вывод подтверждается и определением СК по гражданским делам Московского областного суда от 16.01.2006 №33-173.

Таким образом, или руководство образовательной организации будет вынуждено пойти на процедуру сокращения штата (без преимуществ основным работникам по сравнению с совместителями), или придется пересматривать штатное расписание и ставки работников. Естественно, на такой пересмотр необходимо получать согласие заинтересованных работников. Однако и в этом случае законом не предусмотрено никаких преимуществ для основных работников.

### **Дистанционная зарплата**

***- Может ли измениться размер оплаты труда педагогического работника колледжа в связи с переходом на преподавание с применением дистанционного обучения?***

- Оплата труда педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 на основе трудовых договоров (или договоров гражданско-правового характера), которые содержат предмет договора, условия оплаты труда и условия об ответственности педагога за осуществление трудовых функций. Трудовые функции педагога профессионального образования, установленные в соответствии с профессиональным стандартом, утвержденным приказом Минтруда России от 8.09.2015 №608н, предусматривают использование педагогически обоснованных форм, методов и приемов организации деятельности обучающихся, умение применять современные технические средства обучения и образовательные технологии, в том числе при необходимости осуществлять электронное обучение, использовать дистанционные образовательные технологии, информационно-коммуникационные технологии, электронные образовательные и информационные ресурсы.

В случае если в трудовом договоре по каким-либо причинам не отражены трудовые функции, связанные с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, необходимо предусмотреть актуализацию трудовых договоров или заключить дополнительное соглашение с работником. Требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, запрещается. Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (нормы учебной нагрузки на ставку заработной платы и всех иных видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников 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 планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Все виды деятельности педагогических работников в рамках образовательной программы, в том числе в условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, фиксируются в журналах учебных занятий.

При этом применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает нагрузку преподавателей, а в целом усиливает отдельные формы нагрузки, в том числе методическую и организационную работу по обеспечению проведения онлайн-семинаров, видеоконференций, консультаций и других видов занятий, доступных в удаленном доступе. При разработке материалов для дистанционного обучения и усилении нагрузки должна применяться система эффективных контрактов.

В случае внесения изменений в календарный учебный график необходимо учесть, что преподавателям организаций СПО, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года. Конкретный объем учебной нагрузки педагогического работника фиксируется в трудовом договоре.

В случае усиления карантинных мер на основании указов Президента Российской Федерации и по решению органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации может быть установлен период, предусматривающий нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Для того чтобы оформить установленный период нерабочим, руководителю образовательной организации необходимо издать соответствующий приказ по образовательной организации с указанием условий труда и системы оплаты труда работников. В случае выхода новых указаний руководитель образовательной организации должен исходить из оперативной ситуации, согласовывать свои действия с ответственным представителем органа исполнительной власти и своевременно регулировать деятельность педагогических работников локальными нормативными актами.

Такие рекомендации даны в письме Минпросвещения России от 7.04.2020 №05-384.