

«Мой профсоюз»

№ 05 от 30 января 2020 года

Вопрос-ответ

- Система стимулирования учителей в школах города предполагает штрафные баллы - если есть неуспевающие за четверть, если учителя не посещают лицейские мероприятия и так далее. Есть ли право у школы штрафовать учителя за такие «преступления» и вообще штрафовать?

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Следует иметь в виду, что оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ч. 3 ст. 129 ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами 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 соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2, 4 ст. 135 ТК РФ).

Таким образом, если в образовательной организации был принят в установленном порядке соответствующий локальный нормативный акт о

системе премировании работников (например, положение об оплате труда, положение о премировании и иное), регулирующей размер стимулирующих выплат путем, к примеру, начисления баллов, эквивалентных определенной сумме в рублях, в таком случае речь идет не о некоем штрафе за преступление, а о начислении денежных средств.

В подобном случае работодатель руководствуется порядком, который определен принятым в образовательной организации локальным нормативным актом или же коллективным договором, и в этой связи трудовое законодательство работодателем не нарушается.

Одновременно следует отметить, что такие понятия как «штраф», «наказание» и иные понятия, имеющие некий карательный характер, в ТК РФ отсутствуют. В России провозглашен конституционный принцип свободы труда (ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Трудовым законодательством предусмотрен институт ответственности за нарушение дисциплины труда. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, такие как замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям в порядке, установленном ТК РФ (ст. 192-193).

- У нас учителей привлекают к работе на собеседовании по русскому языку в 9-м классе без их согласия. В должностной инструкции нет такого пункта. Как отказаться от этой работы и на что ссылаться?

В трудовом законодательстве Российской Федерации закреплён принцип запрета принудительного труда (ст. 4 ТК РФ). Трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) должна быть закреплена в трудовом договоре и является его обязательным условием (п. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В соответствии с частью второй ст. 21 ТК РФ работник обязан исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Кроме того, статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Из этого следует, что в трудовом договоре должны быть определены конкретные трудовые обязанности, возложенные на работника.

При этом конкретные способы закрепления в договоре достигнутых договоренностей о трудовой функции закон не регламентирует. Определить перечень должностных обязанностей, из выполнения которых состоит работа по должности, в трудовом договоре можно любым из следующих способов:

- перечислить их непосредственно в тексте трудового договора с работником либо в приложении к нему закрытым перечнем;

- сделать ссылку в трудовом договоре на локальный нормативный акт - должностную инструкцию, где будут перечислены обязанности по данной должности.

По данному вопросу имеются разъяснения Федеральной службы по труду и занятости (Роструд России), которые подтверждают, что конкретизировать круг должностных обязанностей работника можно не только в трудовом договоре, но и в должностной инструкции, которая может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ (см. письма от 9.08.2007 №3042-6-0 и от 31.10.2007 №4412-6).

В случае если стороны вместо перечисления конкретных трудовых обязанностей непосредственно в тексте трудового договора указывают в нем на необходимость для работника исполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, соответствующие положения локального акта становятся согласованными сторонами условиями трудового договора. Таким образом, требование части второй статьи 57 ТК РФ об обязательном включении в трудовой договор условия о трудовой функции становится выполненным. Соответственно при наличии в трудовом договоре отсылки к должностной инструкции в части круга должностных обязанностей дублировать ее содержание в указанной части непосредственно в тексте трудового договора не требуется. Должностная инструкция может являться единственным документом, в котором перечислены все трудовые обязанности работника (см. также определение Верховного суда Республики Татарстан от 27.04.2015 №33-6229/2015).

На основании сказанного любая дополнительная работа, не обусловленная трудовым договором, будет являться дополнительной работой для работника и, соответственно, должна быть оплачена. Соответственно, работник имеет полное право отказаться от ее выполнения, предложив работодателю достигнуть договоренности о размере ее оплаты и форме оформления соответственно.

В противном случае в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ч.1 ст.379 ТК РФ). При этом работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст.380 ТК РФ).

- Обязательна ли профессиональная переподготовка для педагогов

дополнительного образования? Или это зависит от первоначального образования и стажа? Я преподаю декоративно-прикладное творчество, по образованию учитель технологии и предпринимательства, мой стаж в допобразовании 10 лет. Коллеги ведут общую физическую подготовку, по образованию бакалавры физической культуры, стаж от 15 лет.

В соответствии со статьей 76 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании) дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ:

- повышения квалификации;
- профессиональной переподготовки.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. В этой связи для определения целесообразности прохождения конкретного вида программы (повышение квалификации или профессиональной переподготовки) необходимо четко понимать цель ее прохождения. В соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) в том числе на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для

направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Для педагогических работников Законом об образовании предусмотрено право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года по направлению и за счет средств работодателя (п. 2 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании).

При этом данное право корреспондирует с обязанностью педагогических работников систематически повышать свой профессиональный уровень (п. 7 ч. 1 ст. 48 Закона об образовании).

Галина РОЖКО,

заместитель заведующего правовым отделом - главный правовой инспектор труда ЦС профсоюза, кандидат юридических наук, преподаватель кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета

☉ Юридическая консультация