

# Мой Профсоюз»

10 сентября 2020 года № 37

*Галина РОЖКО, заведующая правовым отделом – главный правовой инспектор труда Центрального совета профсоюза, кандидат юридических наук, преподаватель кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета*



**– Включаются ли периоды службы в армии в педагогический стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение?**

– Следует отметить, что порядок исчисления стажа педагогической работы (непрерывного стажа работы), применяемого при оплате труда педагогических работников, отличается от порядка исчисления стажа, требуемого для назначения досрочно страховой пенсии лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от возраста.

До 1993 года действовало постановление Совета Министров СССР от 17.12.1959 №1397 «О пенсиях за выслугу лет работникам просвещения, здравоохранения и сельского хозяйства» (далее – Постановление №1397). В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 №665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» (далее – Постановление №665) при определении стажа на соответствующих видах работ в целях досрочного пенсионного обеспечения в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О

страховых пенсиях» применяются ранее действовавшие постановления правительства.

При этом введены ограничения по срокам их применения для учета периодов выполнения соответствующих работ, имевших место в деятельности гражданина.

В частности, в соответствии с подпунктом «м» пункта 1 Постановления №665 при досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, Постановление №1397 применяется для учета периодов педагогической деятельности, имевшей место до 1 января 1992 года, но в том порядке, который предусмотрен данным постановлением.

В соответствии с подпунктом «г» пункта 1 Положения о порядке исчисления стажа для назначений пенсий за выслугу лет работникам просвещения и здравоохранения, утвержденного Постановлением №1397, учителям, врачам и другим работникам просвещения и здравоохранения в стаж работы по специальности, кроме работы в учреждениях, организациях и должностях, работа в которых дает право на пенсию за выслугу лет, засчитывается служба в составе Вооруженных Сил СССР и пребывание в партизанских отрядах, служба в войсках и органах ВЧК, ОГПУ, НКВД, НКГБ, МГБ, Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР, Министерства внутренних дел СССР и органах милиции. Стоит отметить, что в соответствии с пунктом 4 вышеуказанного Положения время работы, указанное в пунктах 1, 2 и 3 Положения, засчитывается в стаж работы по специальности при условии, если не менее 2/3 стажа, требуемого для назначения пенсии в соответствии с Постановлением №1397, приходится на работу в учреждениях, организациях и должностях, работа в которых дает право на эту пенсию.

Следует также иметь в виду, что порядок исчисления стажа в целях назначения досрочной страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью не предусматривает никаких условий о том, что периодам службы должна предшествовать или непосредственно за ними должна следовать педагогическая деятельность.

В стаж, дающий право на досрочную страховую пенсию, включаются периоды конкретной деятельности (службы) независимо от возможных перерывов между ними.

Кроме того, в соответствии с абзацем 1 пункта 3 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (далее – ФЗ №76-ФЗ) время нахождения граждан на военной службе по контракту засчитывается в их общий трудовой стаж, включается в стаж государственной службы государственного служащего и в

стаж работы по специальности из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы, абзац 2 пункта 3 статьи 10 ФЗ №76-ФЗ предусматривает прохождение военной службы на воинских должностях, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья, которое засчитывается в специальный трудовой стаж при установлении пенсии по старости в связи с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет (Определение Верховного суда РФ от 25.07.2008 №2-В08-7).

**– Детский сад закрыли на карантин в связи с подтвержденным диагнозом COVID у помощника воспитателя. В этой связи воспитателей распределили в дежурные группы с заработной платой в размере 2/3 от установленной. Правомерно ли уменьшение зарплаты воспитателей в подобной ситуации?**

– В соответствии с пунктом 5.1 раздела V приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ №536) периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В соответствии с пунктом 5.2 приказа №536 в периоды, указанные в пункте 5.1, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

Педагогические работники в эти периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа №536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время либо в период отмены или приостановки занятий), а также используют это время для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке (п. 4.2 приказа №536).

Таким образом, за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

**– Переработка учителя в апреле – мае (12-18 часов в сутки) работодателем не учитывается, кроме того, на неделю уменьшено время отпуска. Правомерны ли такие меры со стороны работодателя?**

– Трудовым законодательством определены понятия «выходные дни» и «нерабочие праздничные дни» (ст. 111, 112 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

Понятие «нерабочие дни» в ТК РФ отсутствует. Однако в соответствии со статьей 193 Гражданского кодекса Российской Федерации, если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Аналогичное правило исчисления сроков содержится и в трудовом законодательстве (ч. 4 ст. 14 ТК РФ). Следовательно, при исчислении сроков законодатель обобщает нерабочие праздничные дни и выходные дни в общее понятие «нерабочие дни».

Указами Президента Российской Федерации с 30 марта по 3 апреля 2020 года, с 4 по 30 апреля 2020 года и с 6 по 8 мая 2020 года были установлены нерабочие дни с сохранением заработной платы. Однако самого механизма реализации данного требования президентские указы не содержат. Согласно разъяснениям по данному вопросу, которыми Минтруд России 7 апреля 2020 года дополнил свою информацию от 2.04.2020, размер оплаты за нерабочие дни должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате).

Таким образом, работодателю следует считать фактически отработанными все рабочие дни по графику работника, которые приходятся на нерабочий период, и рассчитывать размер оплаты труда, исходя из этого. Следует также отметить, что оплата сверхурочной работы должна производиться в соответствии с требованиями статьи 152 ТК РФ. По вопросу уменьшения отпуска необходимо учитывать вид отпуска (основной или дополнительный) и условия уменьшения его продолжительности.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

В соответствии со ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Продолжительность такого отпуска в зависимости от должности и вида образовательной организации установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 116 ТК РФ).

Кроме того, в соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Следует отметить, что трудовое законодательство не предусматривает возможности направления работников в «вынужденные» отпуска. Поэтому если заявления работников о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы отсутствуют, то работодатель не вправе по своей инициативе предоставлять им такие отпуска (подробнее см. «Актуальные вопросы надзорно-контрольной деятельности Государственной инспекции труда Санкт-Петербурга в 2009 году»).

Иногда работодатель в силу ряда причин (финансовые, организационные и иные) просит (или вынуждает) работников написать заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Какие бы причины у работодателя ни возникли, принуждать к уходу работников в неоплачиваемые отпуска он не вправе.

При этом следует учесть, что время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Более того, такие «добровольно-принудительные» отпуска работодателя являются нарушением трудового законодательства, за что в соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена ответственность в виде административного штрафа.

При этом, как свидетельствует судебная практика, наложение штрафа на работодателя возможно не за все нарушения в целом, а за каждого «отправленного в отпуск» работника (постановление Верховного суда РФ от 15.08.2014 №60-АД14-16).