

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ
ТРУДОВЫЕ СПОРЫ МАТЕРИАЛЬНАЯ
ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА КОНФЛИКТ ОТВЕСТВЕННОСТЬ

ОПЛАТА ТРУДА **КАК** ПРОФСОЮЗ «УЧИТЕЛЬ» НСОТ
ЗАЩИТИТЬ ДИРЕКТОР
ДОПЛАТЫ **СВОИ** КЛАСНОЕ РУКОВОДСТВО
ОТПУСК **ТРУДОВЫЕ** МРОТ
ШКОЛА **ПРАВА?**
МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ УЧЕБНАЯ
КОНТРАКТ ДЕЖУРСТВА НАГРУЗКА
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ УЧИТЕЛЯ
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ

Как защитить свои трудовые права? Рекомендации для учителей / Авторы-составители: В. Луховицкий, С. Дьячкова. — М., 2015.

В брошюре представлена необходимая юридическая информация и практические советы по защите трудовых прав учителей. Для педагогов, осознавших свои интересы как интересы наемных работников и готовых отстаивать их перед работодателем.

Межрегиональный профсоюз работников образования «УЧИТЕЛЬ»

Межрегиональный профсоюз работников образования (МПРО) «УЧИТЕЛЬ» создан 16 января 2011 года. Принявшие участие в конференции педагоги из 15 регионов России приняли Устав и Декларацию профсоюза, а также определили первоочередные действия по защите прав работников отрасли.



«Пора трезво признать: мы - такие же наемные работники, как врачи, инженеры, строители, шахтеры, и решать наши проблемы надо традиционными профсоюзными способами - заключением коллективных договоров, забастовками, лоббированием интересов работников в парламенте и в правительстве», - говорится в принятой на конференции декларации, разъясняющей необходимость и цели создания нового профсоюза.

МПРО «УЧИТЕЛЬ» входит в Конфедерацию труда России (КТР), второго по численности профсоюзного объединения России (2 млн членов).

Контакты:

<http://pedagog-prof.org>
info@pedagog-prof.org
vk.com/union_teacher
fb.com/pedagog.prof

Телефоны:

8-981-156-59-04 Андрей Демидов,
сопредседатель, Санкт-Петербург
8-985-288-81-59 Всеволод Луховицкий,
член Совета профсоюза, Москва
8-968-654-06-36 Проф.организатор, Москва

Как защитить свои трудовые права? Рекомендации для учителей

Москва
2015 год

СОДЕРЖАНИЕ

5	Трудовой договор
12	Должностные обязанности учителя
21	Рабочее время учителя
31	Учебная нагрузка
43	Оплата труда учителя
63	Материальная ответственность учителя
69	Трудовые споры

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Директор приказал в двухдневный срок подписать срочно всем трудовой договор. Вся «толпа» подписывает не глядя. Прочитала, удивилась. Задалась несколькими вопросами. Директор отсутствовал, секретарю сказала, что подписывать без директора не буду. Мне сегодня под нос - акт об отказе подписи. Проконсультировалась с адвокатом - говорит, что я права и должна оформить письменно претензии по содержанию договора. Как это сделать?

Какой порядок увольнения по срочному договору?

Имеет ли право директор не возобновить трудовой договор сроком на один год, если замечаний по работе учителя нет?

Требование подписать договор без обсуждения: не подпишешь — грозятся уволить.

Сейчас стали говорить об «эффективном контракте». Что это такое?

ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Что такое трудовой договор?

Трудовой договор (контракт) – договор между работодателем и работником, регулирующий трудовые отношения работников российского образования¹. В нем обозначаются права и обязанности сторон, а также оплата труда и социальные гарантии, рабочее время и время отдыха, оговариваются социальное страхование и прочие условия. Обязательным также является чёткое обозначение ответственности сторон договора и условий его изменения и /или прекращения.

1 П. 3 ст. 56 Закона РФ от 10.07.1992 №3266-1 «Об образовании».

Зачем он нужен?

Трудовой договор призван регулировать отношения между работодателем и работником, решать трудовые споры и разногласия. Именно на содержание трудового договора ссылаются и работник, и работодатель в любой конфликтной ситуации. Именно поэтому при поступлении на работу необходимо чрезвычайно серьезно отнестись к каждой формулировке, записанной в трудовом договоре.

На что следует обратить особое внимание при заключении трудового договора?

Помимо различных формальных сведений о работодателе и работнике, в трудовом договоре содержатся важнейшие для работника положения:

Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕКС². Помимо преподавательских часов, в трудовом договоре с учителем должны указываться такие виды работы, как, например, проверка письменных работ, классное руководство, заведование учебным кабинетом. Принимаемый на работу подчёркивает необходимые пункты, при этом у него есть возможность указать другие виды дополнительной работы, о выполнении которой он договорился с директором школы. Помните, что директор может требовать от работника выполнения только тех видов работ, которые указаны в трудовом договоре. Особенно важно это будет в случае вынесения каких-либо дисциплинарных взысканий. У судьи будет один вопрос: «Записано ли в трудовом договоре, что работник обязан это делать?»

Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Если эти правила не прописаны нигде (то есть где-то прописаны формально, для проверок, но директор не

² Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. №593.

информирует об этом учителей), то необходимо немедленно обращаться в контрольные органы – например, в Трудовую инспекцию.

Условия оплаты труда (размер должностного оклада, всевозможные доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Это один из самых важных пунктов договора, особенно при НСОТ. Заработная плата учителю устанавливается в соответствии с действующим в данной школе Положением об оплате труда. Как и любой другой локальный акт, это Положение должно приниматься работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Поэтому подписывать договор можно только после внимательного чтения Положения об оплате труда. Чем детальнее будет в трудовом договоре прописаны условия оплаты, тем лучше.

Компенсации за тяжелую работу и работу во вредных условиях (например, в компьютерном классе, в химическом кабинете).

Очень важно: в трудовом договоре не может быть условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами. То есть, если в договоре написано, что работник обязан работать 40 часов в неделю, то этот пункт заведомо недействителен.

Какие документы могут являться ориентиром при составлении трудового договора?

Нанимающемуся на работу учителю необходимо ознакомиться со следующими документами:

- ▶ формой заключения трудового договора с работниками бюджетной сферы³;
- ▶ примерными должностными инструкциями, созданными на основе раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС.

Стоит обратить внимание и на такое заключительное положение трудового договора:

«10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.»

3 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития №424н от 14 августа 2008 г.

Значит, чтобы комиссия по трудовым спорам и суд поддержали справедливые требования работника, необходимо четко прописать в трудовом договоре как можно больше аспектов взаимоотношений с работодателем, не оставляя возможностей для произвольного толкования.

Договор может быть дополнен дополнительными соглашениями. Обычно новое дополнительное соглашение педагог подписывает перед началом нового учебного года, если изменяются его нагрузка, зарплата, иные условия труда.

В каких случаях работодатель может заключить срочный договор?

Срочный договор - самое удобное средство для того, чтобы сделать работника полностью зависимым от работодателя. ТК РФ допускает заключение срочного трудового договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок ввиду характера работы или условий ее выполнения⁴. При этом в договоре должна быть указана причина его срочности, а обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя⁵. В противном случае юридически это будет восприниматься как бессрочный трудовой договор.

Существует группа лиц, которым разрешена работа исключительно временного характера:

1. пенсионеры по возрасту,
2. лица, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера,
3. лица, поступающие на работу по совместительству,
4. лица, поступающие на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы.

Разумеется, срочный трудовой договор может быть заключен и просто по соглашению сторон, без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Но если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что договор заключен

4 Ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ

5 Ст. 56 ГПК РФ.

работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок⁶.

Если срок срочного договора истек, а работник продолжает работать в той же должности и ему не предложили заключить новый договор, договор автоматически считается заключенным на неопределенный срок.

Сейчас многие директора прибегают к такой хитрости для «оптимизации бюджетных средств». Они предлагают педагогам-совместителям срочный договор не на год, а на 9 месяцев - с 1 сентября по 31 мая. Затем выплачивают им отпускные и заключают новый договор - опять с 1 сентября. Таким они экономят зарплату учителя за третий летний месяц.

Что такое эффективный контракт?

«Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки»⁷.

Как относиться к этой новации?

С одной стороны, конкретизация трудовых обязанностей - это очень удобно для работника. Например, будут точно прописаны обязанности классного руководителя.

С другой стороны, настораживает уверенность авторов программы в том, что в принципе возможна разработка «показателей и критериев эффективности» работы педагога. Во всяком случае, нигде в мире до сих пор такой системы не разработали – и либо оценивают работу педагога «по старинке» - часами, либо ведут учет количественных показателей («баллы», за которые нам иногда платят стимулирующие)⁸.

6 П. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2.

7 Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных учреждениях) на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р

8 Подробно об этом см. гл. «Оплата труда».

ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1. Неправомерное заключение срочного трудового договора с последующим давлением на учителя под угрозой невозобновления договора.
2. Отказ обсуждать и изменять содержание трудового договора.
3. Нарушение порядка заключения трудового договора (незаключение трудового договора, заключение договора после фактического начала работы, невыдача работнику копии трудового договора).

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ

1. Самым эффективным средством защиты является серьезное отношение работника к заключению трудового договора. При поступлении на работу ни в коем случае нельзя:

▶ верить на слово директору, который обещает «на днях» дать работнику текст трудового договора (учитель начинает работать, привыкает к детям и коллегам, и ему, с психологической точки зрения, уже гораздо труднее выдвигать какие-то требования по зарплате, условиям труда и т.д.)

▶ относиться к подписанию договора формально (подписывать не читая)

▶ рассчитывать на то, что в процессе работы все уладится, непонятные или вызывающие сомнения пункты договора забудутся.

2. Если учителю предлагают подписать очень неконкретный договор, объясняя, что все реально определяется на основе устных договоренностей («мы же с вами советские люди»), то, под предлогом необходимости изучения предлагаемого к подписанию договора, нужно попросить договор или его копию на пару дней. Затем — обратиться в профсоюзную организацию (если таковой нет, либо она существует номинально, следует записаться на консультацию в трудовую инспекцию). Предложенный директором вариант договора, как и любой документ, может содержать ошибки. Согласно рекомендациям, полученным в профсоюзе либо в трудовой инспекции, учитель может под видом исправления мелких ошибок и упущений внести в текст такие исправления, которые будут соответствовать его интересам.

3. Чтобы получить текст когда-то подписанного трудового договора, нужно направить директору заказным письмом запрос о предоставлении копии документа. Если же при поступлении на работу директор вообще не предложил учителю никакого договора, придется обращаться в трудовую инспекцию. Администрацию школы заставят подписать трудовой договор, и в этой ситуации учитель сможет диктовать свои условия, подлежащие отражению в трудовом договоре.

4. Из содержания ст. 58 и 59 Трудового кодекса РФ следует, что никаких оснований для заключения с принимаемым на работу учителем срочного трудового договора не существует. Значит, у учителя есть два варианта поведения: или сразу же настаивать на заключении бессрочного договора, или подписать срочный договор, а потом при необходимости оспорить его правомерность в суде.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ УЧИТЕЛЯ

Какими документами, должностными инструкциями необходимо руководствоваться при составлении штатного расписания учебного заведения для педагогических и руководящих работников?

Кто в образовательном учреждении создает должностные инструкции учителя? Должен ли учитель-предметник по требованию администрации (или настоятельной просьбе) составлять должностные инструкции и прописывать свои должностные обязанности?

Как работать, если в школе нет должностной инструкции, например, заместителя директора по воспитательной работе?

Обязаны ли учителя ходить по окрестным домам и переписывать детей (заставляют под угрозой увольнения)?

Обязан ли классный руководитель проводить обследования всех семей и писать акты по результатам обследования?

Имеет ли право директор школы обязать учителя дежурить на улице во время перемен?

Обязан ли учитель давать открытые уроки? Что делать, если в школе принимается локальный акт об обязательных открытых уроках?

Какие виды планов у меня должны быть постоянно с собой? Какие из них я должна хранить... и хранить ли свои поурочные разработки?

Может ли администрация обязать классного руководителя ежедневно мыть полы в закреплённом за классом кабинете силами учащихся?

Обязаны ли учителя отмывать школу после ремонта?

В школе администрация заставляет подписывать приказ об участии в патрулировании по городу. Приказ составлен на основе приказа вышестоящей инстанции. Время

патрулирования с 20.00 до 24.00. Объясняют нагрузкой классного руководителя. Объясните, законно ли это?

Может ли администрация принудить педагога участвовать в конкурсе?

Может ли учитель отказаться от участия в семинаре, конференции в течение нескольких дней?

Издается приказ (без печати и подписи) о том, что учитель обязан участвовать в конкурсе и сдать три детские работы. Согласия не спрашивают, работа не оплачивается. За отказ грозят выговором. Правомерны ли эти действия?

В принудительном порядке (по приказу) заставляют учителей принимать участие в различных конкурсах без предупреждения, хотя времени и так не хватает. Когда отказываешься, заставляют писать объяснительную, грозя выговором.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА

Единой, обязательной для всех учителей, должностной инструкции не существует. Трудовой кодекс не содержит о ней упоминания, законодательством не предусмотрены правила ее составления. Отсутствие должностной инструкции не является нарушением. Вместе с тем, должностная инструкция является важным документом, определяющим задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности и ответственность работника. Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору или утверждаться работодателем как отдельный документ¹.

В каждой школе может разрабатываться свой вариант, учитывающий особенности данного образовательного учреждения. Принимая учителя на работу, директор должен ознакомить его с должностной инструкцией. Если она отсутствует, ее функции принимает на себя трудовой договор.

Следует учитывать, что в должностной инструкции описываются обязанности не конкретного работника, а функционал определенной должности. В инструкции должна содержаться следующая информация:

► общие положения, в котором определены квалификационные требования к данной должности, что необходимо знать и уметь, занимая эту должность;

¹ Письмо Роструда от 09.09.2007 №3042-6-0; Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 № 761-н.

- ▶ перечень работ, которые выполняет наемный работник, находясь на этой должности;
- ▶ права работника и ответственность, которую он несет при выполнении своих обязанностей.

У принимаемого на работу учителя есть только два варианта поведения: поставить свою подпись под инструкцией, таким образом согласившись с ней, либо отказаться от работы в данной школе. Можно предложить директору изменить или дополнить не устраивающую работника инструкцию, но директор не обязан учитывать его мнение.

На первый взгляд может показаться, что здесь налицо полный произвол директора: что захочет, то и впишет в должностные инструкции. Но есть два ограничения, без которых работники были бы в полной зависимости от работодателей:

1. Должностные инструкции не могут содержать пунктов, противоречащих трудовому законодательству и трудовому договору (должностная инструкция, в частности, не должна содержать обязанностей работника, которые прямо не следуют из трудового договора) Последующее изменение должностной инструкции не должно изменять существенных условий трудового договора. В частности, они должны соответствовать должностным обязанностям, перечисленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих² (далее - ЕКС).

2. Должностные инструкции разрабатываются работодателем с учетом мнения трудового коллектива. Содержание должностных инструкций может быть предметом обсуждения при составлении коллективного договора. То есть учитель все-таки может влиять на содержание инструкций — не прямо, а через своих представителей.

Какие же должностные обязанности учителя перечислены в ЕКС?

1. Обязанности по обучению и воспитанию обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

² Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. № 593.

2. Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету.

3. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

4. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

5. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

6. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими).

7. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса.

К сожалению, только формулировки (2–4) достаточно точны и определены, чтобы можно было объективно оценить, выполняет ли учитель эти требования. Что касается остальных обязанностей, то их конкретное содержание определяет работодатель. Здесь-то и возникают основные проблемы. Рассмотрим их на нескольких примерах.

Имеет ли право директор школы обязать учителя дежурить на улице во время перемены?

Безусловно, потому что перемена — это не свободное время учителя, за жизнь и здоровье учащихся он отвечает все время своего нахождения в школе. Понятно, что график дежурств учителей должен быть определен приказом директора с учетом пожеланий самих учителей. Так, если учителю предлагают дежурить после второго урока, а уроки его начинаются с 4-го, то здесь очевидное нарушение³.

Входит ли в методическую работу участие в конкурсах и семинарах, проведение открытых уроков?

Да, если эти конкурсы и семинары стоят в плане работы школы. Но учитель имеет право сам определять стоящие перед ним методические проблемы и способы их решения. Следовательно, работодатель может требовать от учителя, например, участия в течение года в определенном количестве научно-методических мероприятий (совещаний, семинаров, конференций, открытых уроков), в том числе — на районном (городском, региональном) уровне, но не имеет права отправлять учителя на конкретное мероприятие, тем более что о большей части таких семинаров известно, что участие в них сузубо добровольное.

3 См. об «окнах» главу «Рабочее время».

Какие документы (рабочая программа, тематическое планирование, планы или конспекты уроков и т.д.) должны быть у учителя?

Требование наличия каких-либо документов по учебному процессу основано на первой, второй и пятой обязанностях учителя. Конкретный список определяется школьными методическими объединениями исходя из особенностей каждого учебного предмета. Голос школьной администрации и вышестоящих инстанций в этом вопросе не является решающим. И в любом случае администрация школы может требовать у педагога какие-либо документы, только обосновав необходимость такой проверки.

Должны ли учителя заполнять бумажные журналы наряду с электронными?

Учитель-предметник обязан выставлять в журнал текущие оценки, чтобы с ними могли ознакомиться сами учащиеся и их родители. Но он не должен выполнять двойную работу, если ее не оплачивают отдельно.

Обязаны ли учителя (не классные руководители) ходить по окрестным домам и переписывать детей?

Вероятно, директор будет пытаться называть это защитой права детей на образование («всеобуч»). Но для учителя ребенок, живущий в соседнем доме, не является еще учеником, за него несут ответственность родители и воспитатели детского сада (если ребенок его посещает). Значит, это не входит в должностные обязанности учителя, и, если он все-таки выполняет эту работу, она должна быть оплачена отдельно.

Что касается классного руководителя, то такой должности в ЕКС нет вообще⁴. Это не случайно: работа классного руководителя во всех нормативных документах определяется как дополнение к работе учителя-предметника, наряду с проверкой тетрадей.

За классное руководство положена не зарплата, а доплата, «вознаграждение»⁵. Поэтому должностные обязанности классного руководителя определены еще хуже, чем учителя. Вероятно, должностные инструкции классного руководителя должны разрабатываться на основе Методических рекомендаций Министерства образования и науки⁶.

4 Хотя есть должности воспитателя (в интернате, ГПА) и вожатого.

5 См. главу «Оплата труда»

6 «Методические рекомендации об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных

ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1. Отсутствие в школе должностных инструкций (неознакомление с ними работника при приеме на работу), что дает директору возможность требовать от учителей исполнения любых его распоряжений.

2. Внесение в должностную инструкцию пунктов, противоречащих трудовому законодательству (например, обязанность выполнять без дополнительной оплаты работу, не входящую по ЕКС в должностные обязанности работника).

3. Внесение в должностную инструкцию слишком общих формулировок, под которые директор может подвести любое свое требование (вариант — расширительная трактовка должностных обязанностей, перечисленных в ЕКС).

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ

1. Повторим: первое, что должен сделать нанимающийся на работу учитель — это внимательно прочесть должностную инструкцию, которую ему обязан предоставить директор. Если таковой не окажется, нужно сразу же предложить директору свою помощь в ее составлении. Составление такого рода бумаг — дело не самое приятное, так что, возможно, директор будет рад переложить на нового работника свою работу. А учителя получают таким образом возможность вписать в инструкцию такие формулировки, которые позволят им четко понимать свои обязанности. Например, конкретизировать методическую работу («ежемесячно участвовать в заседаниях методобъединения», «подготовить и сдать председателю методобъединения столько-то разработок уроков» и т.д.), работу с родителями («выступать на классных родительских собраниях», «вовремя доводить до сведения родителей информацию об успеваемости учащихся», «проводить индивидуальные консультации для родителей в дни, определенные планом работы школы»). При этом надо помнить, что рабочее время учителя не может превышать 36 часов в неделю⁷.

учреждений субъектов российской федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений», утв. Минобрнауки России от 3 февраля 2006 г. № 21.

⁷ См. гл. «Рабочее время».

2. Если учитель видит в своей должностной инструкции какие-то явные нарушения трудового законодательства, он должен обратить на это внимание директора. Возможно, здесь не злой умысел, а небрежность или правовая неграмотность. Если же директор настаивает на том, что все в инструкции написано правильно, а учитель тем не менее хочет работать в этой школе, придется поставить свою подпись и далее действовать по обстоятельствам. Как только незаконное требование затронет лично учителя, он может писать в прокуратуру и в трудовую инспекцию заявление о нарушении его трудовых прав. К сожалению, здесь невозможно заранее предусмотреть все варианты незаконных требований со стороны администрации, поэтому мы не приводим образцов таких заявлений. Написать заявление помогут юристы из Управления образованием или региональной профсоюзной организации.

3. Наиболее сложный случай — когда директор начинает расширительно трактовать обязанности учителя. Здесь, как и в любом конфликте с работодателем, важно помнить несколько ключевых моментов:

▶ Любые устные распоряжения можно воспринимать как пожелания, а не требования — серьезный разговор начинается только тогда, когда есть письменный приказ.

▶ Директор — не государственный служащий, он не обязан отвечать на заявления работников в месячный срок, а вот школьный секретарь обязан вести учет всех приходящих на имя директора бумаг. Поэтому учитель, не согласный с приказом директора, должен добиться того, чтобы секретарь принял у него заявление и на копии указал дату получения. Если дело дойдет до суда, очень важно будет доказать, что учитель пытался решить конфликт с директором. Также можно посоветовать обратиться в региональный Департамент образования, являющийся органом государственной власти, или в муниципальную администрацию. В таком случае директору школы будет установлен конкретный срок для ответа, так как на вышеуказанные органы власти распространяется Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», которым установлена обязательность рассмотрения обращений в течение 30 дней со дня регистрации.

▶ Отстаивать свои права в одиночку очень сложно, поэтому необходимо добиться того, чтобы хотя бы часть коллег воспринимала

этот трудовой конфликт как касающийся не одного человека, а всего коллектива. Тогда можно задействовать имеющиеся механизмы защиты через профсоюзную организацию или, если профсоюз существует только на бумаге, собирать собрание трудового коллектива и на нем формировать комиссию для ведения переговоров с директором.

► Основная позиция учителей в этом конфликте должна выглядеть так: мы готовы работать в соответствии с должностной инструкцией, но, к сожалению, данный приказ содержит требования, превышающие те, которые указаны в инструкции. Исполнение этих видов работ (например, мытья школы после ремонта) должно оплачиваться отдельно, иначе придется писать в прокуратуру заявление о принуждении к неоплаченному труду (см. в Приложении образец заявления).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

На выбор:
Прокурору ... района

Гострудинспекция

от учителей СШ № ... г....

ФИО м\жит

ФИО м\жит

...

Заявление о понуждении к принудительному (неоплачиваемому) труду

«___» _____ 20___г. директор школы потребовал от нас выполнить следующие действия, сославшись на положения наших должностных инструкций:

- проведение уборки помещения школы
- ночные дежурства в микрорайоне в составе добровольных дружин
- и пр.

Трудовой кодекс России (ст. 60) запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Выполнение указанных обязанностей не только не вытекает из трудового договора, но и более того, относится к компетенции иных работников, согласно их типовым должностным инструкциям.

Прошу Вас принять меры реагирования, предупреждающие возникновение таких ситуаций впредь.

Подписи:

Дата

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ УЧИТЕЛЯ

Работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени...

Конституция РФ, ст. 37

Какова продолжительность рабочей недели учителя?

Может ли администрация школы требовать обязательной отработки 6-ти часов в день, даже если нагрузка у учителя совсем небольшая?

Какое максимальное количество часов нагрузки преподавателя в день?

Какое допустимое количество «окон» в расписании? Что делать, если их много?

Обязан ли учитель посещать еженедельные 1,5 часовые совещания, можно ли наказать за непосещение?

Должен ли быть сокращен рабочий день у учителя в официальные предпраздничные дни?

Правомерно ли вынесение учителю-предметнику, не являющемуся классным руководителем, дисциплинарного взыскания за отсутствие на общешкольном родительском собрании (оплачивают только часы за проведенные уроки, в трудовом договоре это не обговаривается, с должностными обязанностями под роспись ознакомлены не были)?

Сколько часов день должен работать учитель (классный руководитель) на летних каникулах?

Обязан ли учитель дежурить в праздничные дни января? Должен ли он выполнять какие-то свои функции классного руководителя либо работать дворником, убирая снег со школьного крыльца? Правомерно ли снижать оплату за праздничные дни?

Кто определяет 6-тидневную или 5-тидневную работу школы?

ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В самом общем виде ответить на все эти вопросы можно следующее.

Оплачивается не академический учебный час (40 или 45 минут в зависимости от устава школы), а астрономический, поэтому некорректно рассматривать перемены как время отдыха учителя.

Рабочее время - это «время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности»¹. Для учителей это время (включая все виды работ, выполняемых учителем - не только в школе, но и при подготовке к урокам дома!) не должно превышать 36 часов. Это максимум, а не норма! Так сказано в Трудовом кодексе², а в законе «Об образовании» говорится о «праве на сокращенную продолжительность рабочего времени»³. Нам надо также помнить, что для всех наемных работников есть одна общая норма – 40 часов в неделю.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников законодательно не ограничен. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении. Есть нижний предел – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Без согласия учителя работодатель может уменьшить его нагрузку только до ставки (учебной нагрузки, установленной при заключении трудового договора). Более того, если директор в текущем учебном году не может обеспечить учителю установленную ему учебную нагрузку, он обязан сохранить учителю заработную плату не ниже установленной нормы за ставку⁴. При этом, режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Руководство должно предложить ему иные виды работы (кружки, факультативы,

1 Ст. 91 ТК РФ.

2 Часть 1 статьи 333 ТК РФ.

3 П. 5.1 ст. 47 Закона «Об образовании».

4 Приказ Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

индивидуальные занятия), объем которой регулируется образовательным учреждением.

Говоря об уменьшении учебной нагрузки важно не забывать, что установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, а также в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преэминентность преподавания предметов в классах⁵.

В принципе, учитель имеет право вести сколь угодно большое количество занятий. При этом надо помнить, что ставка ни в одном нормативном акте не приравнена к указанным выше 36 часам общего рабочего времени. Пропорциональное увеличение общего количества рабочего времени при нагрузке, превышающей ставку, к примеру: «У вас 24 часа нагрузки – значит, всего вы должны работать 48 часов» - абсолютно незаконно.

ОСНОВНАЯ ПРАВОВАЯ КОЛЛИЗИЯ

Действующее законодательство, устанавливая рабочее время учителя – не более 36 часов в неделю, плохо прописывает механизм учета данного рабочего времени. Этот механизм должен был быть, в соответствии со ст. 333 ТК, прописан в специальных постановлениях правительства РФ. Но действующее сейчас постановление⁶ лишь запутывает вопрос. В соответствии с этим постановлением все рабочее время читателя

5 П.2.3 Приложения 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6 Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утверждено приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69).

делится на две части: «нормированная *преподавательская работа*» (то есть непосредственно уроки, количество часов по которым легко определить по таблице учета рабочего времени и графику работы) и «ненормированная *педагогическая работа*, осуществляемая в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов».

Фактически об этом же идет речь в законе «Об образовании».

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, 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. 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.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования⁷.

Понятно, что именно из-за этих ненормированной части возникает большая часть конфликтов. Что именно и сколько часов должен делать учитель, помимо собственно преподавания?

7 П. 5.6 и 5.7 ст. 47 закона «Об образовании».

Что же включает в себя педагогическая работа, не конкретизированная по количеству часов? В Приказе №96 перечислено столько обязанностей, что выполнить их невозможно в принципе. Это участие в методических совещаниях и в родительских собраниях, проведение оздоровительных и воспитательных мероприятий, консультирование родителей, изучение семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий учащихся, дежурства по школе и т.д. Мы уж не говорим о подготовке к урокам, составляющей значительную часть педагогической работы. И все это – «обычные обязанности», то есть за эти виды работ учитель не получает ни копейки.

Получается, что все зависит от того, как именно будет определен круг этих обязанностей в документах конкретной школы. В одной школе директор издаст приказ о ежедневных обязательных «пятиминутках», в другой – о нахождении всех учителей на их рабочих местах до определенного часа. Законодательно закрепленного перечня не существует, а значит, возможен любой произвол со стороны работодателя.

Даже так называемые методические дни («дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию»), не гарантированы законом – все зависит от составителей расписания, то есть от школьной администрации.

Мы считаем, что, поскольку за использование рабочего и принудительного труда в Российской Федерации предусмотрена уголовная ответственность, такого понятия как «не конкретизированная по количеству часов часть педагогической работы работника, ведущего преподавательскую работу» быть не должно. Любая трудовая деятельность должна иметь строгие границы по количеству часов и, на наш взгляд, необходимо строго учитывать каждый проработанный учителем час.

Педагогическим работникам гарантированная сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Для учителей 5-11 классов общеобразовательных учреждений установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы – 18 часов. Вычитаем из 36 часов 18 и получаем 18 часов, так называемой, «неконкретизированной части». Соответственно для учителей 1-4 классов общеобразовательных учреждений она составляет 16 часов.

«Неконкретизированная часть» может быть больше 18 часов только с согласия работника. Она может быть меньше 18 часов, если у учителя не 18 преподавательских часов, а, например, 24 ($36-24=12$), а также если

локальными актами утвержден распорядок работы, не предполагающий пребывания на рабочем месте по 6 часов ежедневно. Еще раз подчеркнем, что это никак не влияет на заработную плату учителя. Данный вывод косвенно можно подтвердить еще и тем, что право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность, возникает при условии выполнения нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы, то есть не менее 18 часов в неделю⁸.

Более четко, с учетом интересов учителя, прописаны вопросы, связанные с неполной нагрузкой, работой на каникулах и в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере, администрация обязана «догрузить» до установленной нормы часов другой педагогической работой. Это может быть работа в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера. На каникулах учителя осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул. Эта же норма действует в отношении учителей, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому. Так что требование работать на каникулах 36 часов в неделю незаконно.

Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям считается рабочим временем, аналогично работе на каникулах.

8 Пункт 4 «Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781.

Очень важна формулировка о так называемых «окнах».

«При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые рабочим временем педагогических работников не являются».

Что касается работы классного руководителя, то сейчас вообще не существует никакой регламентации его рабочего времени. Из-за этого невозможно «сложить» рабочее время учителя как предметника с его же рабочим временем в роли классного руководителя и убедиться в том, что имеет место значительное превышение рабочего времени – не только 36, но и сорока часов в неделю!

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вопрос учета всего рабочего времени учителя на законодательном уровне решен плохо. Провоцируется грубое нарушение требования ст. 91 ТК РФ: «Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником». Даже если директор школы захочет честно вести учет рабочего времени, он не сможет руководствоваться вышеназванными нормативными актами – придется разрабатывать собственную систему учета.

Именно из-за несовершенства нормативной базы, судя по многочисленным опросам⁹, средняя продолжительность рабочего времени учителя колеблется сейчас от 50 до 75 часов в неделю.

10 марта 2015 года вступил в силу Приказ Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Этот документ проясняет многие вопросы¹⁰, но, к сожалению, почти ничего не говорит о нерегулируемой части рабочего времени учителя.

9 Исследования в области нормирования труда педагогов - <http://menobr.ru/material/default.aspx?control=15&id=8452&catalogid=24>

10 См. юридический комментарий к этому приказу - http://pedagog-prof.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=722

ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1. Приравнивание ставки к полной рабочей неделе работников других отраслей.
2. Во время каникул - требование присутствия в школе свыше учебной нагрузки.
3. В предпраздничные дни – отказ от сокращенного рабочего дня.
4. Неучет явных переработок (круглосуточная работа во время поездок, экскурсии в выходной день, продолжительные внеклассные мероприятия).
5. Неправильный учет реального рабочего времени или вообще отказ как-либо его учитывать.

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ

По степени сложности защиты эти ситуации делятся на три группы. №1-2 – это явный произвол и обман со стороны работодателя, поэтому здесь ничего особенного предпринимать не нужно – достаточно четко объяснить директору, что его сотрудники – юридически грамотные люди. Если директор не изменит своих незаконных требований – прямой путь в трудовую инспекцию и (или) прокуратуру.

Решить ситуацию №3 также несложно. С одной стороны, на учителей распространяются нормы ТК, в том числе ст. №95: «Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час». С другой стороны, вряд ли всегда возможно сокращать учебный предпраздничный день на один урок. С этим могут не согласиться родители: куда денутся дети после школы? Проще добиться от администрации школы приказа о том, что в предпраздничный день учителя имеют право уходить с работы сразу же после проведенных уроков. Это не означает, что мы предлагаем учителям не проводить никаких праздничных мероприятий – но пусть это будет либо проявлением доброй воли самих учителей, либо учитывается (оплачивается) как дополнительная работа.

Ситуация №4 не так очевидна. Чтобы получить в какой-либо форме компенсацию за сверхурочную работу¹¹ с детьми вне школы, необходимо

11 ТК РФ, ст. 99. Сверхурочная работа. «Сверхурочная работа - работа,

много проговорить с директором заранее. Во-первых, в приказе о походе (поездке) должно быть записано полное время ответственности учителя за жизнь и здоровье детей (то есть время его работы). Из текста приказа должно быть ясно, что эта поездка – не личная прихоть учителя, а часть запланированной воспитательной работы школы¹². Нелепо проводить что-либо по собственной инициативе и потом требовать за это оплаты. Во-вторых, необходимо заранее письменно зафиксировать, в какой форме учитель получит вознаграждение за сверхурочную работу или за работу в выходной день. Возможны два варианта: денежная компенсация или отгулы¹³. Последнее легче для школы, поэтому обычно директор соглашается на отгулы в каникулярное время. Еще раз напомним, что необходимо именно письменное распоряжение работодателя, с которым учитель сможет обратиться в суд.

Что касается ситуации №5, то здесь неизбежен серьезный конфликт, решить который один учитель – без поддержки коллег – вряд ли сможет. Ведь интересы работников-учителей и работодателя-директора в этом вопросе противоположны. При нынешнем финансировании директор вынужден всеми способами стараться сократить оплачиваемую часть рабочего времени учителей и увеличить неоплачиваемую – иначе школа просто не выживет. С другой стороны, работники заинтересованы в максимально точном учете всех видов их работы. (Мы не рассматриваем здесь ситуацию, когда учет рабочего времени невыгоден учителю-бездельнику, которого вполне устраивает нынешняя неразбериха.)

Минимальными могли бы стать следующие требования учителей, внесенные в коллективный договор, в локальные нормативные акты:

► Администрации школы совместно с представителями педагогического коллектива ежегодно проводить мониторинг рабочего времени. Мониторинг может включать в себя опрос педагогов школы с целью выяснения их реального рабочего времени и фиксацию независимыми экспертами времени, затраченного учителями на выполнение различных

выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.»

12 Поэтому не «...разрешить проведение...», а «... в соответствии с планом мероприятий школы назначить ответственным...»

13 Ст. 152 ТК РФ.

видов работ в течение недели. По результатам мониторинга рассчитать среднее необходимое время на каждый вид работы (проверка тетрадей, подготовка к урокам, внеклассная работа по предмету, работа с документами), внести его в коллективный договор;

► Определить перечень совещаний (и их продолжительность), обязательных для всех педагогов или для отдельных групп (завучей, классных руководителей, отдельных методических объединений). Общее время подобных мероприятий не должно превышать полутора часов в неделю;

► Определить как сугубо добровольное участие в конкурсах, методических семинарах, в городских и районных воспитательных мероприятиях (за исключением обязательных курсов повышения квалификации).

В качестве программы-максимум можно рекомендовать следующие пункты:

► Разработать должностные инструкции с учетом специфики каждой специальности, в том числе – классного руководителя;

► В соответствии с требованиями ст. 91, обязать администрацию школы организовать постоянный учет рабочего времени каждого учителя;

► Предоставить представителям педагогического коллектива возможность проверки организации этого учета;

► Расписание уроков составлять с учетом пожеланий учителей, с минимальным количеством окон (помимо завуча, в составлении расписания должен участвовать представитель профсоюза или трудового коллектива).

К сожалению, все эти меры могут действовать только на уровне конкретной школы. Махинации с рабочим временем будут продолжаться до тех пор, пока не будет издано новое постановление правительства об учете рабочего времени педагогических работников, отменяющее само нынешнее деление на нормированную и ненормированную части. Но это уже проблема общероссийская, решаемая только при наличии мощного учительского движения.

Все вышесказанное не является призывом к формальному выполнению учителями своих обязанностей: работайте, дескать, от сих до сих. Мы прекрасно понимаем, что в педагогике не все поддается точному учету. Однако определять, что именно учитель готов сделать бесплатно, должен только он сам, а не его работодатель.

УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

Может ли быть в трудовом договоре указана нагрузка меньше 18 часов?

Может ли ставка меняться в период действия трудового договора?

Включается ли работа при неполной нагрузке (меньше ставки) в трудовой стаж?

Распределение часов и оплата труда пенсионеров (отдавать ли предпочтение молодым?)

Может ли молодой специалист требовать себе полную ставку за счет часов пенсионера?

Может ли пенсионер передать часть своих часов молодому учителю?

Перераспределение часов между учителями.

Сокращают нагрузку – можно ли с этим бороться?

Сокращают нагрузку – требуют подписать заявление о согласии, иначе грозятся уволить.

Снимают нагрузку и сообщают об этом с опозданием (31 августа) – обязаны ли сохранить прежнюю зарплату еще два месяца?

Имеет ли право работодатель сократить число тарифицированных часов в середине года задним числом?

Не хватает часов до полной ставки, педагог отказывается работать на неполную нагрузку, ему дают факультативы, но не тарифицируют их (называют дополнительной пед. работой).

Чем директор может заменить (дополнить) часы до ставки?

ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Объем учебной нагрузки

В российском законодательстве учебная нагрузка является единственной количественной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора.

При заключении трудового договора учитель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а работодатель на все время действия трудового договора обязан обеспечивать учителю предусмотренный в нем объем учебной нагрузки¹.

Если по каким-либо причинам в трудовом договоре не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора при приеме на работу.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Согласно п. 4.3 Письма Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ №АФ-947/96² тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Распространенное среди учителей мнение о том, что в трудовом договоре нельзя указывать учебную нагрузку меньше ставки, к сожалению, не соответствует истине. С письменного согласия работника объем нагрузки может быть любым. Возможно, путаница в этом вопросе связана с тем, что от нагрузки зависит право на пенсию по выслуге лет. Начиная с 1 сентября 2002 г. периоды деятельности засчитываются в стаж

1 Ч. 2 ст. 333 Трудового кодекса РФ, п. 6 ст. 47 Закона «Об образовании», п. 1.3-1.5 Приложения 1 к Приказу Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2 Письмо Минобрнауки России №АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

педагогической работы при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) работником нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы³.

Надо иметь в виду и так называемые майские Указы президента, в которых есть требование к региональной власти довести зарплату педагогов до средней по региону. Поскольку денег на повышение зарплат нет, региональные руководители перекладывают исполнение президентских требований на директоров, которые вынуждены для отчета о росте зарплат навязывать учителям большие нагрузки.

Изменение учебной нагрузки

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов. Только эти случаи можно отнести к «причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»⁴. Эта норма относится и к ситуации уменьшения нагрузки на следующий год.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки, а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

Это обозначает, что руководители образовательных учреждений не имеют права без письменного согласия учителей (в т.ч. молодых специалистов и учителей, получающих трудовую пенсию) допускать уменьшение их учебной нагрузки в связи с приемом на работу других учителей (в том числе - совместителей). Нельзя также произвольно перераспределять учебную нагрузку между учителями, либо предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же школе (прежде всего это касается школьной администрации).

3 Ст. 28 ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 №781.

4 Ст. 74 ТР КФ, п.1.6-1.7 Приложения 1 к Приказу Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов в классах.

Принимая во внимание, что о предстоящих изменениях условий трудового договора, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, определение учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год также необходимо осуществлять не менее чем за два месяца до его начала.

Наиболее рациональным является распределение учебной нагрузки учителей до ухода их в отпуск, и это надо записать отдельным пунктом в коллективный договор.

Временное увеличение нагрузки

Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- ▶ для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- ▶ для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- ▶ для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника.

При этом необходимо учитывать, что увеличение учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего учителя является временным переводом на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора.

Без согласия работника замещение временно отсутствующего работника на срок до одного месяца допускается только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами⁵.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии за дополнительную оплату.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Гарантии отдельных категорий учителей, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в полном объеме, а также при ее уменьшении в течение учебного года

Для учителей устанавливаются следующие гарантии⁶.

1. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

▶ учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

▶ учителям 1-4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

▶ учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с нерусским языком обучения;

▶ учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных

⁶ Пункт 2.2 и 2.4 Приложения 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химвлесхозов.

Учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы сами, в т.ч. с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 20 часов в неделю.

Администрация обязана «догрузить» таких учителей до установленной нормы часов другой педагогической работой. Это может быть работа в группе продленного дня, проведение кружков и факультативов, индивидуальных занятий на дому, замена отсутствующих учителей, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверка письменных работ, внеклассная работа и другая педагогическая работа.

Передача преподавания в начальных классах других предметов (например, уроков труда) без согласия учителей не допускается.

2. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается, до конца учебного года выплачивается:

▶ заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

▶ заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно «догрузить» другой педагогической работой;

▶ заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно «догрузить» другой педагогической работой.

С этими работниками до конца учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объеме оставшейся после уменьшения учебной нагрузки, даже при ее полном отсутствии.

Об уменьшении учебной нагрузки работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца, в течение которых работнику выплачивается заработная плата в прежнем размере (несмотря на то, что учебная нагрузка в прежнем объеме в период после уведомления выполняться уже не будет).

Основная правовая проблема заключается в том, что право осуществлять расстановку кадров отнесено к компетенции образовательного учреждения⁷, то есть директора. В российском законодательстве нет никаких

⁷ Ст. 47 и 48 Закона РФ «Об образовании».

нормативов для определения числа учителей различных специальностей, количество учителей устанавливается исходя из объема учебной нагрузки по специальности. Именно на это ссылается работодатель, приглашая на работу новых учителей (хотя часы можно было бы распределить и среди старых работников), произвольно меняя учебную нагрузку и провоцируя этим зависть и недоверие между работниками.

Но трудовые отношения регулируются не одной 32-й статьей закона «Об образовании». Есть нормы Трудового кодекса, есть Приказ Минобрнауки №1601 и другие нормативные акты, о которых шла речь выше. Так что главное – научиться эффективно применять их при защите своих прав.

С этой точки зрения нам особенно важна ст. 135 ТК РФ, в соответствии с которой локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (например, первичной профсоюзной организации или специальной комиссии, выбранной на общем собрании трудового коллектива).

ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1. Необоснованное перераспределение учебной нагрузки между учителями.
2. Необоснованное уменьшение учебной нагрузки в текущем учебном году.
3. Незаконное ограничение «потолка» учебной нагрузки школьной администрацией или органами управления образования.
4. При отсутствии свободной учебной нагрузки прием на работу других учителей путем незаконного уменьшения объема учебной нагрузки учителей данной школы.
5. Необоснованное и незаконное (без согласия работника) уменьшение учебной нагрузки учителям, получающим трудовую пенсию по выслуге лет.
6. Нарушение гарантий отдельных категорий учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка.
7. Нарушение гарантий учителей, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года уменьшается учебная нагрузка.

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ

1. Профилактика нарушений.

Главное – не провоцировать работодателя на нарушение ваших прав. Самый простой способ – с самой первой встречи четко определить правила игры. Если перед вами честный человек, он не обидится на ваши справедливые требования. Если директор — потенциальный нарушитель ваших прав, он поймет, что в данном случае ему придется иметь дело с юридически грамотным человеком. Такого человека начальство уважает и побаивается, с ним предпочитают не связываться. Директор и завучи не всегда сильны в правовых вопросах и понимают, что с «крючкомотором» лучше не ссориться, а использовать его знания на пользу школе.

Прежде всего вам необходимо внимательно прочитать и внести необходимые вам изменения и дополнения в трудовой договор⁸ и в должностную инструкцию (если она есть), в которой зафиксирован точный список ваших обязанностей, в первую очередь – ваша учебная нагрузка. Так вы впервые зафиксируете устраивающее вас количество часов, обезопасите себя от произвольного изменения нагрузки.

Если инструкции нет, работодатель должен понять, что вы обратили внимание на это нарушение.

2. Психологическая подготовка.

Что мешает учителю спокойно указать работодателю на незаконность его действий? Несколько распространенных мнений.

Во-первых, «неприлично» учителю думать о часах и зарплате – положено бесплатно «гореть» на работе.

Во-вторых, школа – наш родной дом, мы – одна семья, а с главой семьи (директором) не принято разговаривать на языке закона.

В-третьих, бороться бесполезно - все равно ничего не добьешься, начальство всегда будет право.

В-четвертых, никто из коллег не поддержит, учителя не способны ни на какие формы солидарности и самоорганизации.

До тех пор пока вы не признаете, что все эти утверждения - не более чем распространенные в учительской среде стереотипы, вам не следует думать о каких-либо реальных действиях по защите своих трудовых прав.

Единственный серьезный вопрос, который вам необходимо обдумать перед тем, как вы начнете бороться за необходимые вам часы, это вопрос о том, грозит ли вам (при самом плохом развитии событий) реальная

⁸ См. гл. «Трудовой договор».

безработица. Ответ зависит от многих факторов: вашего профессионального статуса, отношений в коллективе, уровня учительской безработицы в вашем населенном пункте (регионе). Еще несколько лет назад можно было спокойно говорить, что уж в городе-то учитель без работы не останется, но с внедрением НСОТ и нормативно-подушевого финансирования ситуация резко изменилась. Главное теперь - поддержат ли вас ваши коллеги?

3. Защита - индивидуальная и коллективная.

Если вы считаете, что имеет место какое-либо из вышеперечисленных нарушений, вы должны действовать следующим образом.

а) Убедиться в достоверности информации. Например, ваш коллега рассказал вам на переменке, что в новом учебном году директор планирует взять на работу молодого специалиста, забрав для этого часы у вас и ваших коллег. Пока что это еще не факт, а высказанное одним человеком мнение, которое необходимо проверить. Ни в коем случае не начинайте с громких заявлений, не торопитесь вывести директора на чистую воду.

б) Точно квалифицировать нарушение (см. выше перечень наиболее частых нарушений) и изучить соответствующие нормативные акты. На администрацию не производят впечатления общие рассуждения о несправедливости – нужны точные формулировки законов.

в) Найти единомышленников среди педагогов, обсудить ситуацию с ними. Если у вас в школе есть реальная (то есть, готовая отстаивать права работников!) профсоюзная организация, обратиться к профоргу. Если такой организации нет, создайте ее сами.

Все это вы должны проделать до того, как предпримете открытые шаги по защите нарушенного права. Далее следует:

г) Поговорить (обязательно в присутствии свидетелей) с директором. Объяснить, что ваша цель – найти решение, устраивающее обе стороны: и администрацию, и работников. Например, если директор уверен, что без прихода новых педагогов школа не сможет развиваться, можно пытаться найти компромисс и по их количеству, и по учебным часам.

д) Провести собрание трудового коллектива (профсоюзное собрание), на котором выбрать комиссию для переговоров с директором о распределении нагрузки и принятии на работу молодого специалиста. Если коллеги не захотят вас поддержать, вам придется сразу обращаться в Трудовую инспекцию и в прокуратуру (см. образец жалобы в Приложении).

е) Если директор не захочет обсуждать проблему с представителями трудового коллектива, профорг, председатель или активист профсоюзной организации должен обратиться с жалобой в прокуратуру (см. образец жалобы в Приложении). На этом этапе совершенно необходимо найти сочувствующего вам юриста – его помощь вам, скорее всего, понадобится.

ж) Если прокуратура не поддержит ваших справедливых требований, придется одновременно действовать в трех направлениях:

▶ писать в вышестоящую инстанцию жалобу на работника прокуратуры, не решившего ваше дело по существу (см. образец заявления в Приложении),

▶ обсудить с коллегами, к каким способам защиты они готовы прибегнуть (вплоть до различных вариантов забастовок),

▶ вынести конфликт за порог школы, сделать проблему общественно важной.

Судя по результатам учительских протестных выступлений в 2010—2014 годах, при сильной поддержке СМИ и грамотно сформированного общественного мнения учителя могут защитить свои трудовые права.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Прокурору _____
_____ области/края и пр.
От ФИО: _____
Проживающего: _____

Заявление

Я работаю в должности преподавателя школы № ... г..... По имеющейся официально неподтвержденной информации, администрация школы планирует со следующего учебного года принять на работу преподавателей предметов.

Такие действия администрации неизбежно приведут к сокращению учебной нагрузки (а следовательно, заработной платы и иных социальных гарантий) для уже работающих педагогов, что безусловно нарушает их и мои, в том числе, права.

Принимаемые на работу лица, во-первых, не обладают большим опытом и высокой квалификацией, а во-вторых, указанная работа может быть выполнена уже работающими педагогами.

Прошу принять меры прокурорского реагирования.

« _____ » _____ 20 _____

ПОДПИСЬ

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Прокурору _____
_____ области/края и пр.
От ФИО: _____
Проживающего: _____
Учителя школы № _____

Заявление

Прошу Вас пересмотреть решение, принятое прокуратурой района по вопросу сокращения моей нормы учебной нагрузки на \ ... учебный год.

Полагаю, что решение администрации школы противоречит действующему законодательству, поскольку сокращение нагрузки произошло вследствие приема на работу молодого специалиста, хотя учебный план школы не был увеличен и, таким образом, для нового работника нет необходимой учебной нагрузки.

Приложение: копия ответа прокуратуры района.

« _____ » _____ 20.....

ПОДПИСЬ

ОПЛАТА ТРУДА УЧИТЕЛЯ

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

Может ли оклад педагога быть меньше МРОТ?

Включаются ли в величину минимального размера оплаты труда при установлении месячной заработной платы работника компенсационные и стимулирующие выплаты?

Это один из самых сложных вопросов, за последние годы ответ на него менялся несколько раз.

В ст. 133 Трудового кодекса сказано: «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда». Но из чего складывается эта заработная плата?

Это прописано в ст. 129: из тарифной ставки (оклада, базового оклада) плюс компенсационные и стимулирующие выплаты. В этой же статье было дано определение минимальной заработной платы: «гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда».

Вывод был очевиден: именно базовый оклад должен быть не меньше МРОТ. Так и было до 1 сентября 2007 года, когда Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ из ст. 129 было исключено вышеприведенное определение МРОТ. А раз нет определения, возможны любые спекуляции.

Два с половиной года шла борьба, суды выносили решения то в пользу работников, то — работодателей. 10 марта 2010 года постановлением Президиума Верховного Суда РФ был утвержден Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за IV квартал 2009 года. В нем было приведено разъяснение Верховного Суда по вопросу включения в величину минимального размера оплаты труда при установлении месячной заработной платы работника

компенсационных и стимулирующих выплат: «... именно размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы <...> не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст.133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда».

Казалось бы, все проблемы решены. Но уже 16 июня 2010 года Президиум Верховного Суда РФ отозвал свое разъяснение о порядке установления минимального размера оплаты труда. А 23 июля 2010 года в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ №75-В10-2 была сформулирована самая «свежая» точка зрения:

Зарплата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации сотрудника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. В нее также включаются компенсационные и стимулирующие выплаты. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых обязанностей без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размер минимальной зарплаты в регионе не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом (с 01.01.2015 - 5965 руб.).

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей зарплаты, в размере ниже МРОТ при условии, что зарплата, включающая в себя все элементы (т.е. с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), будет не меньше этой величины.

СПРАВЕДЛИВАЯ И ДОСТОЙНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

Прежде чем анализировать новую систему оплаты труда и уровень учительских зарплат, нужно определить, что мы можем считать справедливой и достойной зарплатой.

В Европейской социальной хартии говорится о «...справедливом вознаграждении, достаточном для поддержания достойного уровня жизни самих работников и их семей»¹.

1 июня 2011 г. в Москве, в Независимом пресс-центре, на круглом столе «Как защитить учителя?», организованном Всероссийским

1 Ст. 4 Европейской социальной хартии (ратифицирована РФ 3 июня 2009 г.)

центром уровня жизни МПРО «УЧИТЕЛЬ», обсуждался вопрос: сколько нужно платить педагогу?

Вот основные тезисы доклада² генерального директора Всероссийского центра уровня жизни, д.э.н., профессора В.Н.Бобкова:

Труд учителя по сенсорным (нагрузка на речевой аппарат, слух, зрение и др.) и эмоциональным нагрузкам является напряженным трудом. Это труд с ненормированным рабочим днем.

Труд учителя – это сложный труд. Кроме затрат на получение профессионального образования, он требует постоянного самообразования и поддержания квалификации.

При оценке труда учителя необходимо учитывать его высокий социальный статус. Это делает его труд очень ответственным. Учителю доверено образование и воспитание детей - будущего страны.

Для определения начального уровня заработной платы начинающего учителя с высшим профессиональным образованием во Всероссийском центре уровня жизни был разработан отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ).

Отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ) – начальный уровень заработной платы работника базовой профессии отрасли, обоснованный уровнем социально - приемлемого (восстановительного) потребительского бюджета, сложностью выполняемых работ и квалификацией работника, а также региональными особенностями условий его жизни с учетом семейной нагрузки.

Среднероссийский ОССОТ учителя общеобразовательной школы с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы, тарифицируемого по 8–му разряду, или со средним профессиональным образованием и стажем педагогической работы от 2 до 5 лет, составлял в IV кв. 2010 г. 25 348 руб.

Эта оценка уровня зарплаты, необходимой каждому педагогу, примерно совпадает с цифрами, полученными в ходе дискуссий, которые проводились в 2010-2014 годах тренерами из МПРО УЧИТЕЛЬ в Вологде, Калининграде, Калуге, Нижнем Новгороде, Невинномысске, Новосибирске, Перми, Саратове, Тамбове и Ульяновске.

2 http://pedagog-prof.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=64:plattit-pedagogu&Itemid=40

Значит, и реальные зарплаты педагогов надо оценивать по тому, насколько далеки они от научно обоснованных расчетов. И добиваться повышения не на несколько процентов в год, а в 2-3 раза.

Получая за свой труд нынешнюю зарплату, мы должны сознавать, что занимаемся благотворительностью.

НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Введена новая система оплаты труда – получается сокращение зарплат – что делать?

При введении НСОТ на федеральном уровне было заявлено, что общий размер заработной платы не должен быть ниже, чем до введения НСОТ. Аналогичные требования должны быть предусмотрены и региональными законодательными актами.

Если сократилась зарплата большинства членов трудового коллектива, следует обратиться в Трудовую инспекцию или прокуратуру. Желательно, чтобы такое обращение носило коллективный характер и факт уменьшения совокупного размера зарплаты подтверждался расчетными листками.

Если речь идет об уменьшении зарплаты отдельных учителей, то здесь, скорее всего, придется обращаться в суд.

Можно пойти двумя путями. Первый – это обратиться в суд с иском о взыскании разницы в заработной плате. В этом случае ответчик — работодатель и предъявляется просто материальное требование. Может возникнуть проблема со сроками исковой давности, которые, в соответствии со ст. 392 ТК РФ, составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Но не всегда можно сразу оценить, насколько и из-за чего уменьшилась зарплата, поэтому, подавая иск, можно сослаться на то, что нарушение носит длящийся характер: ведь уменьшенную зарплату выплатили не один раз.

Второй путь – это обжаловать акт, в результате которого произошло уменьшение заработной платы. Соответственно, ответчик — тот, кто этот акт принял: региональные или муниципальные власти.

Что касается мотивировки, то тут все однозначно. За равный труд нужно платить равную зарплату. Проблемы, возникающие у работодателя с поисками финансов на оплату работников, никак самих работников не касаются.

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЧАСТЬ ЗАРПЛАТЫ

Кто и как определяет критерии и показатели качества и результативности труда учителей?

У нас школьная администрация за закрытыми дверьми распределила деньги по ею же составленным баллам.

Большинство Положений об оплате труда — и примерных, размещенных на сайтах региональных Управлений образования, и школьных — поражает нечеткостью критериев оценки учительской работы.

Рассмотрим несколько положений об оплате труда, присланных нам из разных регионов, где уже несколько лет успешно, с точки зрения экспертов Минобразования, введена НСОТ.

Во-первых, очень велик разброс в периодичности пересчета этих выплат — от месяца до года. Чаще всего установлен ежеквартальный пересчет выплат стимулирующего характера. Понятно, что для работника самый подходящий вариант — пересмотр 1 раз в год, а для работодателя — ежемесячный перерасчет.

Во-вторых, нет никакой логики в выборе критериев эффективности работы учителя. Почему подготовка призера школьной олимпиады «стоит» в два раза больше, чем «эффективная работа с детьми, требующими усиленного педагогического внимания»? Почему «использование здоровьесберегающих технологий» (кто может внятно объяснить, что это такое?) оценено теми же 5 баллами, что и «проведение уроков высокого качества»? О какой справедливой оплате может идти речь, если один и тот же критерий в разных школах может принести учителю от 1 до 10 баллов?

В-третьих, критерии, перечисленные в имеющихся в нашем распоряжении школьных положениях, распадаются на три группы:

- ▶ количественные (и, значит, легко поддающиеся учету и независимой проверке),
- ▶ формальные (они должны быть записаны, хотя ничего реального за ними нет),
- ▶ качественные (хотя технологии объективной оценки качества педагогической работы не существует).

Понятно, что школьной администрации удобнее всего манипулировать формальными и качественными показателями.

Вывод, на наш взгляд, очевиден: вероятность нарушения права учителя очень велика.

Есть ли какие-то реальные способы изменения ситуации в конкретной школе?

Есть, поскольку по данному вопросу все нормативные акты — на стороне учителей. В Приказе Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007 г. № 818 сказано: «Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами...». То есть они должны приниматься администрацией совместно с трудовым коллективом. Кстати, во всех школьных Положениях об оплате труда так и написано: «Приняты на совместном заседании Попечительского совета и Педагогического совета школы». Если где-то администрация решила обойтись без этапа обсуждения и согласования этих правил с трудовым коллективом, Положение не может считаться законным. Так что любой учитель может поднять на педсовете или на заседании органа школьного самоуправления (если таковой реально работает и не подконтролен директору) вопрос об обоснованности критериев в целом и о справедливости оценки его работы в частности.

Директора любят ссылаться на то, что на них давят сверху, заставляют принимать формальные Положения о стимулирующих выплатах. Значит, учителям надо предложить свой вариант распределения этой части Фонда оплаты труда. Проще всего было бы заранее подсчитать, кто из учителей чем может похвастаться, и сформировать общий список критериев так, чтобы все учителя могли претендовать на наибольшие надбавки.

Конечно, этот вариант возможен только там, где члены педагогического коллектива понимают, что в нынешних условиях они могут выжить только вместе, поддерживая друг друга, а не споря друг с другом из-за рубля.

Помимо определения критериев оценки, учителям необходимо контролировать школьную администрацию при каждом пересчете выплат. Проще всего это сделать членам профсоюза, выбрав своего представителя в комиссию по стимулирующим выплатам.

Профсоюз поможет и в решении проблемы открытости информации о распределении зарплаты, поскольку имеет право беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам³.

3 Ч.1 ст. 17 ФЗ от 12.01.96 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах

Если же серьезно говорить о решении проблемы стимулирующих выплат в целом, то всем педагогическим работникам надо добиваться отмены НСОТ, поскольку эта система, во-первых, необъективна, во-вторых, раскалывает педагогические коллективы, мешая работникам сформулировать ясные требования по оплате их труда.

Но сомнительнее всего оказывается, как ни странно, не практика реализации НСОТ, а юридическая база. Реальная разработка НСОТ в школах происходила в рамках «Приоритетного национального проекта «Образование» по направлению «Комплексные проекты модернизации образования». Результатом этого проекта стало создание «модельных методик» расчета заработной платы педагогов. На сайте Министерства образования находятся описания трех разных моделей, имеющих названия «Базовый оклад», «Ученико-час» и «Все включено». Теоретически, основой всех трех моделей должно было бы быть письмо Минобрнауки России N АФ-213/03 «О модельной методике формирования системы оплаты труда...». Но формулу для расчета оклада работника, четко прописанную в этом документе, мы найдем только в модели «Ученико-час». И в этом случае зарплата рассчитывается как количество учеников, умноженное на стоимость одного ученико-часа, на количество часов и на дополнительные коэффициенты. Здесь стоимость ученико-часа – это стоимость одного часа работы конкретного учителя с одним учеником по учебному плану. Но с другими двумя моделями все обстоит гораздо сложнее, поскольку «Все включено», как оказывается, вообще не оформлено законодательно. Модель же «Базовый оклад» предполагает расчет оклада через умножение базовой части на повышающие коэффициенты. Хотя такой принцип расчета косвенно упомянут в Модельной методике, все равно совершенно непонятно, каким образом он соотносится с единственной прописанной формулой расчета оклада через ученико-час.

Таким образом, модели НСОТ, фактически разработанные исключительно для пилотных регионов НСОТ (например, Тамбовской области) странным образом стали всероссийскими моделями для формирования заработной платы педагогов. И это также заставляет задаться вопросом о целесообразности и логичности НСОТ в ее настоящем виде.

С нашей школы сняли стимулирующую часть зарплаты. Правомерно ли это? Если нет, то куда можно обратиться?

Стимулирующую часть зарплаты сняли со всех учителей города, объяснив тем, что область не выделяет средств.

Наша зарплата состоит из трех частей. Третья часть - стимулирующий фонд. Его перестали платить, даже не начисляют.

Новый зав. РОНО издал приказ о прекращении выплат из стимулирующего фонда. Объяснение - перерасход фонда заработной платы по всем школам района. Знаем точно, что конкретно в нашей школе перерасхода не было. На руках договора, где прописаны условия оплаты за кабинеты и проч. Что мы можем сделать в данной ситуации?

Стимулирующие выплаты — это часть заработной платы. Можно (в соответствии с Положением об оплате труда) уменьшить или увеличить сумму выплат конкретному учителю, даже лишить на какой-то период — до следующего распределения стимулирующих. Но лишить целую школу, а тем более всех учителей города стимулирующих нельзя.

Региональная власть может, разумеется, просто сократить расходы на образование. Но тогда и говорить надо честно: не «наказываем учителей за плохую работу»⁴, а «экономим на учительской зарплате».

Отсутствие средств для выплаты заработной платы не освобождает работодателя от исполнения его обязанностей. Если в невыплате какой-либо части заработной платы виноват директор школы или муниципальные власти, у учителей есть реальные возможности добиться положенных им денег. По закону, в случае просрочки выплаты зарплаты более чем на 15 дней работник имеет право приостановить работу с предварительным уведомлением администрации. Указанные действия не могут быть квалифицированы в качестве прогула. Это и не забастовка, подготовка которой требует времени и серьезных юридических знаний. Полагаем, что согласованные действия педагогического коллектива быстро вынудят работодателя найти деньги.

Если же решение о сокращении финансирования принято на региональном уровне, учителям придется вести переговоры с представителями власти и добиваться принятия регионального Соглашения о заработной плате.

4 Именно так было заявлено в 2009 г. учителям Белгородской области.

У меня вопрос по выплате стимулирующей части зарплаты. Дело в том, что нам в районе до сих пор не выплатили ее, начиная с марта. Соответственно и отпускные начислялись без учета стимулирующей части. На мой вопрос, будет ли сделан перерасчет отпускных, бухгалтер ответила, что нет. Законно ли это?

Выплачиваются ли стимулирующие надбавки во время отпуска или нет? Могут ли снимать без предупреждения какую-то часть надбавки?

Во время отпуска выплачиваются отпускные, которые рассчитываются исходя из средней заработной платы, включающей все выплаты, в том числе стимулирующего характера. Если по школьному Положению об оплате труда стимулирующие выплаты за эти месяцы должны быть выплачены, то должен быть произведен и перерасчет отпускных.

ОПЛАТА КЛАССНОГО РУКОВОДСТВА

Нам не оплачивают классное руководство, после того как отменили «президентскую» тысячу.

Уже три месяца не платят за классное руководство.

Нам сказали, что за классное руководство теперь будут платить из стимулирующих. Законно ли это?

Говорить серьезно об оплате труда классного руководителя вообще нельзя. Классный руководитель – это не должность, а «дополнительные обязанности, связанные с образовательным процессом», которые учитель выполняет в свое основное рабочее время (его ненормированную часть). Классное руководство приравнено к проверке тетрадей, заведованию кабинетом и т.п. И, соответственно, классный руководитель получает не зарплату, а «вознаграждение». Именно так названа та самая «президентская» тысяча рублей в Постановлении Правительства РФ от 28 декабря 2006 г. №814⁵. «Вознаграждение» - это проявление заботы, награда, но никак не объективная оценка труда. Вчера вознаградили - завтра могут решить, что классные руководители не заслужили награды, и не дать ничего или «оптимизировать» в несколько раз. Именно так рассуждали, вероятно, законодатели в Приморье, попытавшиеся отменить в 2014 г. вознаграждение

5 «Выполнение функций классного руководителя педагогическим работником вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения, учрежденного субъектов РФ или муниципальными органами власти, вознаграждается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более».

за классное руководство. Почему-то педагоги не поняли их, пригрозили забастовкой и теперь получают за классное руководство по-прежнему.

До 2014 года это вознаграждение финансировалось из федерального бюджета, ежегодно принимались соответствующие постановления, но теперь все решает региональная или муниципальная власть.

Сейчас во многих регионах оплата классного руководства идет из той части Фонда оплаты труда, которая предназначена для выплаты стимулирующих. Это можно воспринимать только как изощренное издевательство: сначала разделили зарплату на три части (базовую, компенсационную и стимулирующую), потом предельно бюрократизировали порядок распределения стимулирующих, а под конец забрали их у учителей-предметников вообще, направив на оплату классного руководства.

Что делать классному руководителю, если это вознаграждение по каким-то причинам не выплачивается?

Если работодатель не оплачивает какую-то часть работы, он нарушает закон⁶. В соответствии со ст. 142 ТК РФ, «в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы». И работника не должна интересовать причина, по которой ему не заплатили денег. Кто виноват: директор, местные или региональные власти, федеральная власть - для работника не имеет значения. Есть государственные органы, которые должны найти нарушителей закона и обеспечить право классного руководителя на справедливую оплату труда. В Приложении вы найдете три документа:

1. Обращение в суд (заявление о выдаче судебного приказа). Это достаточно удобный способ защиты прав, хотя процедура носит состязательный характер, и все-таки достаточно формализованная. Уплаты госпошлины не требуется. Ориентировочный срок - 1 месяц.

2. Обращение в трудовую инспекцию. Во всех отношениях удобный инструмент. Более того, информация, послужившая основанием для проведения проверки, является тайной и не подлежит разглашению (п. ст.358 ТК РФ). Подать жалобу можно как в стандартном - письменном виде, так

6 Ст. 4 Трудового кодекса РФ: «К принудительному труду относятся: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере».

и через Интернет <http://www.rostrud.ru/reception/email.shtml>. Областные органы этой Службы, могут также иметь форму для приема жалоб.

3. Обращение в прокуратуру. Обращение также подается письменно или в электронном виде.

<http://genproc.gov.ru/ipriem/address/send/>

Областные (краевые и пр.) прокуратуры имеют свои Интернет-приемные.

Почему в отпускные не входит деньги за классное руководство?

Во время летних каникул не выплачивают зарплату за классное руководство, если выпускаешь 9 класс или 11 класс, согласно письму местного управления образования. Хотелось бы узнать, правомерно ли это?

Что касается такого распространенного явления, как неучет вознаграждения за классное руководство при расчете отпускных, то здесь все достаточно ясно. В Постановлении «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»⁷ сказано:

«2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

<...>

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений

<...>».

Министерство финансов РФ в специальном письме разъяснил, что «в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка начисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213, для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

⁷ Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 г.

Размер средств федерального бюджета для предоставления в 2006 году субсидий бюджетам субъектов РФ на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам определен в соответствии с Правилами их предоставления, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 N 854, в расчете на год (включая отпускной период)⁸.

Следовательно, если учитель обнаруживает, что ему не учли в отпускных какие-либо из перечисленных видов доплат и вознаграждений, он должен жаловаться в прокуратуру или подавать на работодателя (директора) иск в суд.

Особенно обращаем внимание классных руководителей на пункт «И»: даже если в течение какого-то времени вознаграждение не выплачивалось и даже не начислялось, перед отпуском все должна быть рассчитано, начислено и выплачено.

Имеет ли право администрация удерживать эту сумму с оплаты классного руководителя, если дети по болезни отсутствовали в школе?

Нет, не имеет. Это вознаграждение никак не связано с присутствием или отсутствием учащихся в школе. Кстати, так же обстоит дело и с проверкой тетрадей, и с заведованием кабинетом: выплачивается определенная сумма без учета реального количества работы.

СОКРАЩЕНИЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

По положению о новой системе оплаты труда нам должны оплачивать выслугу в размере 35% от оклада, а платят только 20%.

Все вопросы, связанные с начислением заработной платы, решаются в Положении об оплате труда, которое должно иметь каждое учреждение.

Если какие-то пункты Положения об оплате труда ухудшают положение работника (например, раньше за проверку тетрадей доплата составляла 10%, а теперь — 5%), следует обратиться в Управление образования или Трудовую инспекцию.

8 Письмо Минфина РФ от 8 июня 2007 г. №12-02-03/2507 О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

Перестали платить за вредность учителям информатики, объясняя это тем, что мы не прошли аттестацию рабочих мест.

Перестали платить за вредность учителям химии.

Обязанность выплаты за вредность вытекает из требований Трудового кодекса РФ (ст.147) и постановления Государственного комитета по образования 1991 г., где установлена обязанность администрации учебного учреждения выплачивать заработную плату в повышенном размере (до 12 %).

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Проведение аттестации является обязательным. Обязанность проведения аттестации рабочего места возлагается на работодателя.

Если раньше доплаты за вредность проводились, значит, и аттестация уже была когда-то проведена. И ранее установленный размер надбавок должен действовать, пока по результатам новой аттестации не будет определен их уточненный размер (например, в связи с использованием более безопасных дисплеев). После проведения аттестации работник вправе требовать доплату и за истекшие периоды.

Учителю следует обратиться в органы прокуратуры с изложением обстоятельств и ссылкой на приказ Гособразования от 20 августа 1990 г. №579 (см. образец в Приложении).

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях⁹:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Разъяснение о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях:

⁹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников <...>.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством <...>.

Перестали выплачивать деньги за проверку тетрадей. Т.е. я теперь не должна проводить и проверять диктанты, сочинения, изложения и т.д.? Или должна, но на общественных началах? Хотелось бы знать, насколько правомочны такие действия администрации.

Хотелось бы узнать, зависит ли по новой системе оплаты труда начисление за проверку тетрадей от количества учеников в классе?

Оплата проверки тетрадей является компенсационной доплатой и не зависит от количества детей или классов, а исчисляется в процентном отношении к оплате аудиторной занятости.

Установление доплат к должностным окладам педагогических работников относятся к компетенции образовательного учреждения¹⁰. Размеры доплат работникам, в том числе за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения. Размеры доплат педагогическим работникам и порядок их установления может также определяться нормативными актами органов власти различных уровней (федеральными, субъекта Федерации, муниципальными), региональными и территориальными отраслевыми соглашениями. Однако они носят рекомендательный характер, поэтому необходимо выяснять, какие коэффициенты установлены за этот вид доплат в каждой конкретной школе Положением об оплате труда или Положением о компенсационных выплатах.

Вопрос законности практики применения Положения об оплате труда учреждения должен решаться исходя из конкретных обстоятельств. В случае любых сомнений относительно законности изменения условий

10 подп. 10 п. 2 ст. 32 Закона РФ от 10.07.1992г. 3266-1»Об образовании» (ред. от 31.12.2005 г.).

труда, работник вправе обратиться в трудовую инспекцию, в том числе и через сайт. Информация о заявителе не подлежит разглашению. Если работник имеет основания опасаться мести со стороны администрации, он может обратиться в общественную организацию (профсоюз или правозащитную организацию), которая составит жалобу уже от своего имени.

НЕОПЛАЧЕННЫЙ ТРУД

Учитель вынужден сидеть с ребенком в группе продленного дня больше на 2 часа, чем положено. Администрация не оплачивает эти часы.

В кабинете физики (химии) нет лаборанта, его зарплата не выплачивается учителям, а работы проводить все равно нужно. Что делать?

Директор требует выполнять работу другого должностного лица (например, педагога-организатора), но не хочет ее оплачивать.

Директор не хочет оплачивать замену уроков учителю, ведущему другой предмет.

Все эти вопросы относятся по сути дела к одному общему явлению, которое называется на языке права «неоплаченный труд». В этих ситуациях невозможно говорить о том, что это обычные педагогические обязанности учителя - здесь очевидное совместительство или сверхурочная работа, которые должны быть соответствующим образом оформлены (приказ, договор) и оплачено. Учитель может добровольно выполнять какую-то работу бесплатно, но уговаривать его, а тем более принуждать к неоплаченной работе нельзя. Заставляя работника выполнять неоплачиваемую работу, работодатель нарушает Трудовой кодекс. Запрещается также требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором¹¹.

Если учитель ощущает давление со стороны директора, он может подать на директора в суд или обратиться с жалобой в прокуратуру (см. образец в Приложении).

Время от времени в СМИ появляется информация о том, что в какой-то школе или даже регионе перестали оплачивать классное руководство. Достаточно педагогам твердо заявить о том, что они не будут работать бесплатно, - и деньги находятся.

11 Ст. 60 ТК РФ

УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРПЛАТЫ

Законно ли снятие оплаты за уроки, которые были проведены, но не были записаны в журнале на момент проверки журнала завучем?

Нет, не законно. Основанием к оплате труда является табель учета рабочего времени. Информация в табель вносится не только на основании журнала, но может быть подтверждена и иным способом. Вопрос о дисциплинарной ответственности педагогического работника за несвоевременное ведение журналов решается отдельно.

При проведении проверки (график проверки, кстати, должен быть оформлен приказом и известен заранее всем учителям) завуч имеет право сделать замечание учителю. По итогам проверок журналов проверяющими составляется справка. В случае нарушений, допущенных при ведении классного журнала, учителю-предметнику (а также завучу, который несет ответственность за ведение документации и работу с учителями по заполнению журналов) объявляется дисциплинарное взыскание за невыполнение своих должностных обязанностей в соответствии со статьями Трудового кодекса Российской Федерации.

Дисциплинарное взыскание - вещь очень неприятная (два взыскания — и можно ставить вопрос об увольнении), но с зарплатой никак не связанная. Трудовой кодекс дает исчерпывающий список оснований для удержаний из зарплаты¹². В данном случае директор может пытаться обосновать снятие оплаты тем, что уроки не были проведены, но учителю легко доказать сам факт проведения урока (его свидетели - весь класс).

Вероятно, подобные угрозы со стороны администрации объясняются тем, что при финансовой проверке КРУ ориентируется на записи в журналах и может пытаться оштрафовать директора. Но это уже совсем другой вопрос: каким образом директор может наладить у себя в школе производственную дисциплину, не нарушая при этом Трудового кодекса.

12 Ст. 137 и 138 ТК РФ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Мировому судье судебного участка №__
_____ области/края и пр.

Заявитель: ФИО: _____

Проживающего: _____

Должник: _____

Название школы

Юр.адрес: _____

Заявление о выдаче судебного приказа о выдаче задолженности по заработной плате

Я работаю в должности _____ МОУ «Средняя школа №
» города с (дата).

За период с ... по ... мне была начислена, но не выплачена часть
заработной платы (вознаграждение за классное руководство) в размере ...
рублей в месяц, т. е. ... рублей.

Факт начисления заработной платы подтверждается расчетным
листком.

На основании изложенного, в соответствии со статьями 121-124
ГПК РФ, прошу выдать судебный приказ на взыскание с должника в мою
пользу ... рублей.

Приложение:

1. Копия расчетного листка (в 2-х экз.).
2. Копия настоящего заявления.

« _____ » _____ 20 _____

ПОДПИСЬ

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Управление Федеральной службы по труду и занятости
по _____ области

Заявитель: ФИО: _____

Проживающего: _____

Заявление

Прошу провести проверку по факту невыплаты части заработной платы (вознаграждение за классное руководство) в школе _____ № _____ (адрес _____) и принять необходимые меры для восстановления нарушенного права.

Дополнительно сообщаю, что такая ситуация имеет массовый характер и характерна для образовательных учреждений всего региона.

« _____ » _____ 20__

ПОДПИСЬ

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Прокурору
_____ области

Заявитель: ФИО: _____
Проживающего: _____

Заявление

Прошу провести проверку по факту невыплаты части заработной платы (вознаграждение за классное руководство) в школе _____ № _____ (адрес _____) и принять необходимые меры прокурорского реагирования для восстановления нарушенного права.

Дополнительно сообщаю, что такая ситуация имеет массовый характер и характерна для образовательных учреждений всего региона.

« _____ » _____ 20__

ПОДПИСЬ

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Директору _____
от классного руководителя _____
Копия – руководителю Департамента образования

Заявление

В соответствии с Дополнительным соглашением к Трудовому договору от такого-то числа я исполняю обязанности классного руководителя такого-то класса.

С такого-то числа я не получаю определенную в соглашении заработную плату за классное руководство, что является нарушением ст. 136 ТК РФ. На мой запрос от такого-то числа мне сообщили о том, что теперь эта часть моей работы не будет оплачиваться (вариант — что в настоящее время денег на оплату классного руководства нет). Я считаю, что в данном случае имеет место ситуация, описанная в ст. 4 ТК РФ: «... к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере...».

Я не согласен исполнять функции классного руководителя бесплатно. В связи с этим довожу до Вашего сведения, что с такого-то числа я, в соответствии со ст. 142 ТК РФ, прекращаю работу классного руководителя. До этого я проведу родительское собрание, на котором объясню родителям причины приостановления моей работы в должности классного руководителя.

Если до такого-то числа зарплата за классное руководство не будет мне выплачена полностью, я вынужден буду обратиться с иском в суд.

Если в дальнейшем оплата классного руководства администрацией школы не предусмотрена, я прошу рассматривать данное заявление как отказ с такого-то числа от исполнения пункта такого-то (о выполнении функций классного руководителя) в моем трудовом договоре. Я готов обсудить варианты догрузки меня другими видами педагогической работы.

« ____ » _____ 20....

ПОДПИСЬ

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧИТЕЛЯ

В нашей школе проходит инвентаризация. По распоряжению директора завхоз сказал всем учителям-предметникам составить списки имеющихся в их кабинетах наглядных пособий, мебели, оборудования и т.д. Всех заставили расписаться под этими списками, а теперь нам говорят, что мы все несем полную материальную ответственность за сохранность школьного имущества. Законны ли эти действия администрации?

В прошлом учебном году я стала заведующей кабинетом информатики, уже зимой поняла, что совершила большую ошибку. Компьютеры ломаются, а оплачивать их ремонт меня заставляют за мой счет, потому что я, как завкабинетом, несу за все в нем находящееся полную материальную ответственность. Что мне делать?

Может ли быть материально ответственным лицом учитель химии, если он одновременно работает на полставки лаборантом в химическом кабинете?

Правоммерно ли требование администрации учебных заведений о полной материальной ответственности учителя, заведующего кабинетом информатики, за все компьютерное оборудование не только класса, но и школы? Интересно, существует ли судебная практика взыскания полной стоимости украденного компьютерного класса или компьютера с учителя?

Имеет ли право администрация школы требовать деньги за «испорченный» классный журнал?

ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

О двух видах материальной ответственности: «ответственности за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю» и «полной материальной ответственности» идет речь в статьях 238-248 Трудового кодекса РФ.

Чем они различаются?

Рассмотрим на простом примере. Учитель работал на уроке с компьютером и сломал его. В таком случае работодатель может взыскать с него прямой действительный ущерб в размере не свыше его среднемесячного заработка¹.

Но если компьютер сломан кем-то другим (например, учеником), то возмещать ущерб придется не учителю, а родителям ученика (если это предусмотрено в заключенном договоре) и лицу, несущему за данный компьютер полную материальную ответственность (директору или завхозу), причем в полном размере.

Понятно, что для работника выгоднее первый вид ответственности, а работодатель заинтересован в том, чтобы максимальное число работников несло именно полную материальную ответственность.

С кем работодатель может заключать договор о полной материальной ответственности? В ст. 244 перечислено четыре условия:

- ▶ лицо должно быть работником данной организации;
- ▶ достижение работником возраста 18 лет;
- ▶ с работником, который непосредственно обслуживает материальные ценности;
- ▶ должность или работа этого работника предусмотрена в перечне работ и категории работников, установленных Правительством РФ².

Мы послали в Федеральную службу по труду и занятости следующий запрос:

С какими из служащих, поименованных в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2009 № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» допускается заключать договоры о полной материальной ответственности?

В полученном ответе³ сказано:

1 Ст. 238 и 241 ТК РФ.

2 Утвержден Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. №85 (зарегистрирован в Минюсте РФ 3 февраля 2003 г., регистрационный №4171).

3 От 22.07.10 № 2178-6-1.

«В Перечень должностей, с которыми может заключаться договор о материальной ответственности, включены такие должности работников образования как лаборант⁴, методист кафедры⁵ (деканата), заведующий сектором библиотеки.

Перечень расширительному толкованию не подлежит.

Согласно Перечню работ, работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества со специалистами, осуществляющими работу по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях.

Указанные в Перечне работы могут выполняться работниками, не занимающими каких-либо определенных должности. Основным в этом случае является характер выполняемой работы, непосредственно связанной с хранением, обработкой, реализацией, перевозкой или применением в процессе производства вверенных работнику ценностей».

В последнем абзаце содержится некоторая лазейка для работодателя: если включить хранение, обработку, реализацию, перевозку или применение в перечень должностных обязанностей, то можно заключать договор о полной материальной ответственности с любым работником. Другое дело – что все эти виды работ не входят в должностные обязанности учителя, поэтому он не должен соглашаться работать на таких условиях. В данной ситуации на его стороне будут и Трудовая инспекция, и суд.

Наиболее сложным вопросом является возможность заключения договора о полной материальной ответственности с учителем, заведующим кабинетом. Эта должность не вошла в выше названный Перечень, потому что ее нет и в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих⁶. Среди

4 Ни в одном варианте должностной инструкции лаборанта в школе мы не нашли указаний на полную материальную ответственность. В Перечне имеется в виду лаборант кафедры в вузе.

5 В некоторых школах методические объединения теперь называют «кафедрами», но должности «заведующий кафедрой математики средней школы» не существует

6 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. №593.

должностей руководителей педагогических учреждений в справочнике упоминается Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения, но, судя по перечню его должностных обязанностей, это совсем не тот человек, которого мы называем заведующим кабинетом. Тем более что во всех нормативных актах идет речь лишь о *доплатах* за заведование кабинетом (наряду с доплатами за проверку тетрадей и т.п.). Возможно, руководителем структурного подразделения можно было бы считать специалиста, ответственного за работу всей имеющейся в школе вычислительной техники (но ни в коем случае не простого учителя информатики!).

Вот как, например, определены должностные обязанности в примерной инструкции учителя:

При выполнении учителем обязанностей заведующего учебным кабинетом учитель:

- ▶ проводит паспортизацию своего кабинета;
- ▶ постоянно пополняет кабинет методическими пособиями, необходимыми для прохождения учебной программы, приборами, техническими средствами обучения;
- ▶ организует с учащимися работу по изготовлению наглядных пособий;
- ▶ в соответствии с приказом директора «О проведении инвентаризации» списывает в установленном порядке имущество, пришедшее в негодность;
- ▶ разрабатывает инструкции по охране труда и технике безопасности;
- ▶ принимает участие в смотре учебных кабинетов.

ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1. Незаконное заключение с учителем договора о полной материальной ответственности (вариант – незаконное требование возмещения учителем полной стоимости школьного имущества свыше среднего месячного заработка учителя)⁷.

⁷ Здесь мы не рассматриваем три случая, когда любой работник по закону несет полную материальную ответственность: если обнаружена «недостача ценностей,

2. Незаконные требования ремонта за счет учителя школьного имущества, испорченного из-за того, что работодатель не обеспечил надлежащих условий содержания и хранения.

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ

Первое нарушение – самое массовое, особенно страдают заведующие кабинетами, а также учителя информатики и химии. Именно их администрация очень хотела бы сделать материально ответственными за технику, приборы и реактивы.

Первый совет – внимательно читайте документы, которые вам предлагают подписать. Если среди них есть договор о полной материальной ответственности – отказывайтесь подписывать, ссылаясь на вышеуказанные нормативные акты. При этом следует иметь в виду, что, даже если такой договор подписан, он все равно будет признан судом недействительным. Так что, если директор очень настаивает, а вы очень хотите занять данную должность, можете спокойно подписывать, зная, что в конфликтной ситуации закон будет на вашей стороне.

Если вы ничего не подписывали, а директор ссылается на то, что вы по должности несете полную ответственность, можно вообще не беспокоиться: с вас ничего нельзя взыскать, кроме среднемесячной зарплаты.

Получив на руки копию приказа о том, что вы должны возместить в полном объеме то-то и то-то, вы пишете письмо в Трудовую инспекцию, и инспектор быстро объяснит директору ситуацию.

Ни в коем случае не поддавайтесь на жалостливые разговоры о том, что страдает учебный процесс, у школы нет денег и т.д. За все школьное имущество отвечают завхоз и директор, их дело – законными способами обеспечивать сохранность школьного имущества.

И, разумеется, при любой попытке взыскать с вас полную стоимость испорченного имущества смело идите в суд. До сих пор не было случаев, когда суд вынес решение о полной материальной ответственности педагога.

полученных по разовому документу» (например, для организации летнего лагеря, поездки и проч.), если ущерб причинен умышленно, или в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, или же в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

Что касается второго нарушения, то здесь важно не забыть несколько моментов:

▶ Если вы видите, что школьное имущество (например, компьютеры в компьютерном классе) хранится или эксплуатируется неправильно (нет решеток на окнах, металлической двери и т.д.) или его сохранность зависит не только от вас (например, в вашем кабинете ведут уроки несколько учителей, или учащиеся свободно заходят в помещение без учителя), немедленно пишите директору докладную записку.

▶ При вступлении в должность завкабинетом будьте предельно внимательны - проверьте (не формально!) состояние каждой вещи и не поленитесь зафиксировать его на бумаге. То же самое - перед началом использования учителя любого школьного имущества.

▶ Помните, что взыскать с вас ущерб можно только в течение одного месяца. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба вы можете обжаловать его действия в суде.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Мне был несправедливо сделан выговор с записью в трудовую книжку. Что делать?

С должности учителя начальных классов меня без моего согласия перевели на должность воспитателя группы продленного дня. Могу я как-то добиться отмены этого перевода?

Мне не оплачивают замену других уроков. Говорят, что раз предмет не мой, то и оплата не полагается. Что делать?

В расписании мне поставили очень много «окон», а это неэффективное использование труда учителя. Могу ли я как-то добиться пересмотра расписания?

Итак, учитель разобрался в положениях трудового законодательства и считает, что требования администрации школы незаконны. Но администрация школы уверена в обратном. Кажется, что ситуация тупиковая. Что делать?

В этом случае, подсказывает нам статья 381 Трудового кодекса РФ, возникает индивидуальный трудовой спор - «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права <...>».

Юристы выделяют три стадии разрешения трудового спора:

- ▶ доюрисдикционная - никакие специальные органы не привлекаются для решения спора, это обычные переговоры между работником и работодателем (администрацией школы);
- ▶ досудебная - спор разбирается комиссией по трудовым спорам, которая создается в школе;
- ▶ судебная - спор решается в суде.

Впрочем, совсем необязательно проходить эти три стадии последовательно, можно сразу обратиться в суд.

Есть еще один способ защиты прав работников, выпадающий из этой схемы - обращение в федеральную инспекцию труда. Это специальный орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Нужно отметить, что порядок разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется в главе 60 Трудового кодекса. Если дело доходит до суда, используются нормы гражданского процессуального законодательства (описанные в ГПК). Наконец, Конституционный Суд России не раз разъяснял, как следует понимать и применять трудовое законодательство, и об этом должны знать профессиональные юристы. Местные власти не имеют права издать какой-то свой подзаконный акт, изменяющий федеральные нормы трудового права в сторону ухудшения прав работников.

ПЕРЕГОВОРЫ

Трудовой кодекс РФ¹ призывает работника и работодателя вначале попытаться урегулировать разногласия путем непосредственных переговоров по взаимному согласению сторон. Эта стадия позволяет разрешать проблемы, возникшие из-за ошибок, недоразумений или надежды, что тот, чьи права нарушены, просто промолчит.

Работник должен обратиться к администрации с предложением обсудить спорный вопрос, причем желательно зафиксировать факт обращения. Для этого можно подать заявление директору с отметкой о вручении, сделать аудио- или видеозапись обращения или обратиться в присутствии свидетелей (коллег, учащихся, родителей, каких-то других людей). Зачем это нужно?

Во-первых, для того, чтобы увеличить шансы проведения этих переговоров. Администрации сложнее будет «забыть» о правильно зафиксированном обращении.

Во-вторых, если переговоры не состоятся или вопрос на них не будет решен, учитель должен выбрать, как действовать дальше — обратиться в комиссию по трудовым спорам, в суд или в Трудовую инспекцию. Если будет выбран вариант с комиссией по трудовым спорам, то работник должен указать, когда и каким образом он самостоятельно или с участием своего представителя проводил переговоры с работодателем,

¹ Ст. 385 п.2.

а также доказать, что переговоры не привели к урегулированию разногласий. То есть, без проведения переговоров обращаться в комиссию по трудовым спорам нельзя. Это норма Трудового кодекса.

К сожалению, закон недостаточно четко регулирует эту стадию. Например, не определены сроки, в течение которых должно пройти разбирательство или администрация школы обязана сообщить свое решение. Более того, никак нельзя наказать работодателя, который вообще откажется участвовать в переговорах. Если все слишком сильно затягивается, следует обратиться к другим способам разрешения трудового спора. Нужно помнить, что заявления в суд принимают в течение трех месяцев со дня, в который работник узнал о нарушении своих прав.

На переговорах учитель может отстаивать свои права лично или это может делать его представитель (например, человек, выделенный профсоюзом, или адвокат).

ОБРАЩЕНИЕ В КОМИССИЮ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Если переговоры не помогли, то работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам. Еще раз отметим, что это необязательно, можно сразу обращаться в суд², но разбор спора в комиссии может быть более быстрым и простым. С другой стороны, члены комиссии могут быть подвержены административному давлению.

Что такое комиссия по трудовым спорам? Это общественный орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем.

Важно помнить, что комиссия не разбирает споры по следующим вопросам:

- ▶ восстановление на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- ▶ изменение даты и формулировки причины увольнения;
- ▶ перевод на другую работу;
- ▶ оплата за время вынужденного прогула либо выплата разницы в заработной плате за время выполнения ниже оплачиваемой работы;
- ▶ неправомерные действия (бездействие) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

² Ст. 391 ТК РФ.

- ▶ отказ в приеме на работу;
- ▶ дискриминация в отношении работника;
- ▶ несчастные случаи на производстве.

С этими делами нужно сразу обращаться в суд.

Комиссия по трудовым спорам создается в школе или по инициативе учителей, или по инициативе администрации школы. Прежде всего можно выяснить, есть ли уже такая комиссия в школе. Для этого можно поспрашивать, кто входит в нее от педсостава и от администрации.

Если комиссии в школе нет, то можно ее создать. Для этого инициатор направляет администрации и представительному органу работников (в школе это чаще всего педсовет, хотя в некоторых школах еще существует Совет трудового коллектива) предложение о создании комиссии в письменной форме. В течение 10 дней они обязаны направить в комиссию своих представителей. И тех, и других должно быть равное число. Администрация своих представителей назначает, а учителя выбирают на общем собрании (или их делегирует представительный орган, а общее собрание утверждает).

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Для работы комиссии делается особая печать, а всю материально-техническую сторону ее работы должна обеспечить администрация школы. Если администрация отказывается это делать - это нарушение статьи 384 Трудового кодекса РФ и повод обратиться в суд с жалобой.

Чтобы обратиться в Комиссию по трудовым спорам нужно подать жалобу. Жалоба составляется в свободной форме и в ней должны быть:

1. ФИО заявителя,
2. ФИО лица, действия которого обжалуются (либо учреждение в целом),
3. изложение фактической стороны дела,
4. аргументация заявителя (по возможности со ссылкой на нормативные документы).

Жалобу рекомендуется вручить под роспись председателю или секретарю Комиссии либо отправить почтой заказным письмом с уведомлением.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, должно быть обязательно зарегистрировано.

Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Перед рассмотрением заявитель должен доказать, что он пытался решить дело путем переговоров, но успеха не достиг.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя (представитель профсоюза, адвокат). Если сам учитель или его представитель не могут присутствовать на рассмотрении, но хотят, чтобы оно состоялось, нужно написать письменное заявление в комиссию.

Если учитель или его представитель не приходят на рассмотрение, оно откладывается. Если это случилось без уважительных причин во второй раз, комиссия может снять дело с рассмотрения, хотя работник может подать заявление на рассмотрение дела повторно.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

1. наименование организации;
2. даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
3. фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
4. существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

5. результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Если возникает подозрение, что члены комиссии могут быть необъективны или подвергаться административному давлению, учитель может вести аудиозапись или заявлять мотивированные отводы каких-то ее членов. Это может произвести впечатление на членов комиссии или потребоваться при рассмотрении дела в суде.

Если учитель остался недоволен решением комиссии, он может обратиться в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии³.

Если же спор так и не был рассмотрен в течение 10 календарных дней, то также ничего не остается, как обратиться в суд.

РАЗБИРАТЕЛЬСТВО ТРУДОВОГО СПОРА В СУДЕ

Третий способ разбирательства индивидуальных трудовых споров — обратиться в суд.

Суды рассматривают любые трудовые споры. В них не нужно доказывать, что истец уже пытался решить дело путем переговоров или обращался в комиссию по трудовым спорам.

В течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, он может подать исковое заявление в суд. По спорам об увольнении этот срок отсчитывается со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.

Что делать, если срок подачи заявления уже прошел? Все равно можно подать заявление, но судья должен будет разобраться в причинах пропуска сроков на стадии подготовки дела к судебному разбирательству (на предварительном судебном заседании). Если причины были уважительными, судья пример дело к рассмотрению. Такими причинами могут быть и болезнь работника или его родственника, и командировка, и невозможность обращения в суд («вследствие непреодолимой силы»), как говорят юристы.

Куда именно подается иск? В районный суд по месту нахождения ответчика или по месту жительства истца (этот вариант предпочтительнее, потому что — особенно в большом городе — директор школы может использовать свои неформальные связи для давления на районного судью). Истец освобождается от уплаты государственной пошлины за подачу иска.

³ Ст. 382, 390 и 391 ТК РФ.

По некоторым спорам законодательно предусмотрена упрощенная процедура судопроизводства (например, в случаях начисления, но не выплаты заработной платы) – в рамках заявления о выдаче судебного приказа. Такое заявление подается в письменной форме. В нем должны быть указаны:

1. наименование суда, в который подается заявление;
2. наименование взыскателя, его место жительства или место нахождения;
3. наименование должника, его место жительства или место нахождения;
4. требование взыскателя и обстоятельства, на которых оно основано;
5. документы, подтверждающие обоснованность требования взыскателя;
6. перечень прилагаемых документов.

Заявление о вынесении судебного приказа подписывается взыскателем или имеющим соответствующие полномочия его представителем. К заявлению, поданному представителем, должен быть приложен документ, удостоверяющий его полномочия.

По более сложным делам предусмотрена исковая форма. Исковое заявление подается в суд в письменной форме. В нем должны быть указаны:

1. наименование суда, в который подается заявление;
2. наименование истца и указание его место жительства, если заявление подается представителем, то наименование представителя и его адрес;
3. наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;
4. в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
5. обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
6. цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
7. перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

К исковому заявлению прилагаются:

1. его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
2. доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
3. документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;
4. расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

Вот еще несколько советов:

- ▶ постарайтесь обеспечить участие в процессе прокурора (а лучше — чтобы прокурор сам заявил иск в интересах работника);
- ▶ соберите как можно больше письменных документов в поддержку иска;
- ▶ ведите себя корректно и уважительно ко всем участникам процесса. При обращении к судье нужно вставать и обращаться к судье «Ваша честь»;
- ▶ на предварительном слушании («беседе») уточните у судьи, какие конкретно факты должны быть доказаны заявителем.

ОБРАЩЕНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА

Еще один способ защиты прав работника — обращение в Государственную инспекцию труда. Это государственный орган, осуществляющий надзор и контроль соблюдения трудового законодательства.

Государственная инспекция не разрешает индивидуальные трудовые споры, а рассматривает жалобы работников о нарушении их трудовых

прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав⁴.

В инспекцию можно обратиться по поводу любых предполагаемых нарушений трудовых прав работника. Можно также просто проконсультироваться в инспекции без подачи официальной жалобы. Нельзя подавать заявления по делам, которые приняты на рассмотрение судами или по которым уже имеется решение суда.

У Государственной трудовой инспекции есть сайт. На сайте юристы отвечают на вопросы граждан и даже консультируют их в реальном времени.

Заявление в Государственную трудовую инспекцию подается в письменном виде. Оно может быть написано в свободной форме и в нем должны содержаться:

1. наименование инспекции;
2. ФИО заявитель и его адрес;
3. наименование и адрес учреждения,
4. изложение фактов;
5. доводы заявителя;
6. по возможности, правовое обоснование требований.

Получив заявление, инспектор может провести проверки на месте (разбор документов) или в учреждении. Важно иметь в виду, что гострудинспектор не вправе раскрывать сведения о заявителе.

Если государственный инспектор труда выявил нарушения трудового законодательства, он выдает работодателю предписание исправить их. Предписание должно быть обязательно исполнено.

Если администрация школы не согласна с этим предписанием, она может обжаловать предписание в суде. То же самое может сделать и недовольный работник.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Государственная инспекция труда по
_____ области
от ФИО _____
адрес: _____
телефон: _____

Заявление

Изложение фактов _____

аргументация _____

на основании изложенного прошу:

1. Восстановить мои нарушенные права путем _____ (отмены приказа, выплаты недостающей зарплаты и пр.)

«_____» _____ 20.....

ПОДПИСЬ

