



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ  
Таганрогская городская организация Профсоюза  
работников народного образования РФ**

## **Журнал правовых знаний**

**«Знай и отстаивай свои права»**

***Выпуск №2***

**Май 2016 г**

**Содержание**  
**Второго выпуска журнала правовых знаний**  
**«Знай и отстаивай свои права»**

- КАК ВЕРНУТЬ ДЕНЬГИ, СПИСАННЫЕ С БАНКОВСКОЙ КАРТОЧКИ НЕИЗВЕСТНЫМИ ЛИЦАМИ? .....	3
- ОБЯЗАН ЛИ БАНК ВЕРНУТЬ ДЕНЬГИ В СЛУЧАЕ НЕСАНКЦИОНИРОВАННОЙ ОПЕРАЦИИ ПО БАНКОВСКОЙ КАРТЕ ИЛИ ЧЕРЕЗ ИНТЕРНЕТ-БАНК? .....	4
- КАКИЕ СМС-СООБЩЕНИЯ ВПРАВЕ НАПРАВЛЯТЬ БАНКИ СВОИМ КЛИЕНТАМ? .....	6
- ГРАФИК ОТПУСКОВ .....	8
- КАК ПОЛУЧИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО ТРЕХ ЛЕТ? .....	13
- САНИТАРНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ДЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ИЗМЕНИЛИСЬ .....	15
- КАКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКА ВЛЕЧЕТ ВЫХОД НА РАБОТУ ВО ВРЕМЯ БОЛЬНИЧНОГО? .....	17
- КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ ГАРАНТИИ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ? .....	18
- ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ НАРУШАЮТСЯ ПРАВА РЕБЕНКА В ДЕТСКОМ САДУ? .....	21
- ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ШТАТА .....	23
- КАК СОСТАВИТЬ РАСПИСКУ В ПОЛУЧЕНИИ ДЕНЕГ? .....	29
- КАК ОПРЕДЕЛИТЬ СРОК УХОДА В ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК? .....	30
- СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ .....	31
- СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР - ДО ПОРЫ ДО ВРЕМЕНИ? .....	37
- ДОГОВОР ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА .....	42
- КАК ЗАКЛЮЧИТЬ ДОГОВОР НА ОКАЗАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ С РОДИТЕЛЯМИ В ПОЛЬЗУ СТУДЕНТА? .....	48
- ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ: ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА .....	49
- НОВОВВЕДЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА 2015 И НАЧАЛО 2016 ГОДА .....	56
- ОТПУСК ЗА СВОЙ СЧЕТ. ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ? .....	63
- ПРАВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА .....	69
- ТРЕБОВАНИЯ К ТЕМПЕРАТУРНОМУ РЕЖИМУ В РАБОЧИХ ПОМЕЩЕНИЯХ .....	69
- ТРУДОВЫЕ СПОРЫ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ .....	71.
- ЧЕМ ГРОЗИТ ЗАДЕРЖКА ВЫДАЧИ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ? .....	76
- ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ ДИПЛОМ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ ОТ ДИПЛОМА О ВТОРОМ ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ? .....	80
- ЧТО НЕОБХОДИМО УЧЕСТЬ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА ОБ ОКАЗАНИИ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ? .....	81
- ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ .....	83
- КАК ПРОВЕРИТЬ ПРАВИЛЬНОСТЬ СВЕДЕНИЙ О СОСТОЯНИИ ИЛС, ИМЕЮЩИХСЯ В ПФР? .....	89
- В КАКИХ СЛУЧАЯХ ИНСПЕКТОР ВПРАВЕ ОСТАНАВЛИВАТЬ ТРАНСПОРТНЫЕ СРЕДСТВА? .....	90

## **КАК ВЕРНУТЬ ДЕНЬГИ, СПИСАННЫЕ С БАНКОВСКОЙ КАРТОЧКИ НЕИЗВЕСТНЫМИ ЛИЦАМИ?**

Банк обязан информировать клиента о каждой операции, совершенной с использованием банковской карты, путем направления клиенту соответствующего уведомления в порядке, установленном договором с клиентом (ч. 4 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ). Способы направления уведомлений, используемые банками, различны - это могут быть и смс-уведомления, и рассылка по электронной почте, и информирование через интернет-банк. При этом хотя бы один из способов информирования должен быть бесплатным для клиента.

Если вы обнаружили операции по банковской карте, которых вы не совершали, необходимо придерживаться следующего алгоритма.

### ***Шаг 1. Убедитесь, что вы действительно не совершали данной операции.***

Причин для возникновения вопросов по списанию денег с карты может быть много.

Например, при совершении покупки с использованием банковской карты деньги иногда сразу не списываются, а только блокируются на счете. Фактическое списание происходит в течение нескольких дней. Но бывают случаи, когда с даты покупки до даты списания проходит более длительное время, иногда до двух - трех недель. Соответственно, не всегда сразу можно вспомнить, что деньги списаны по ранее совершенной покупке.

Также бывают случаи, когда смс-сообщения о проведенных операциях по техническим причинам приходят с задержкой в несколько часов, что также может вызвать опасения неправомерного использования вашей карты третьими лицами.

### ***Шаг 2. Незамедлительно позвоните в контакт-центр банка.***

Телефон контакт-центра всегда указан на оборотной стороне карты.

Вам необходимо безотлагательно сообщить оператору о совершении несанкционированных операций по вашей карте, а также попросить заблокировать карту. Возможно, оператор контакт-центра попросит вас выполнить еще какие-то действия.

Настоятельно рекомендуем выполнять все, о чем попросит оператор, а также не отказываться от блокировки банковской карты, так как это исключит риск дальнейшего осуществления несанкционированных операций.

### ***Шаг 3. Обратитесь в ближайшее отделение банка с письменным заявлением о несогласии с произведенными операциями (претензией) и иными документами, а при необходимости также с заявлением в отделение полиции.***

Если имеются подозрения в совершении мошеннических операций с вашей картой, следует обратиться в любое отделение полиции и написать заявление с просьбой возбудить уголовное дело по факту совершения мошеннических действий (ч. 2 ст. 141, ч. 1 ст. 144 УПК РФ).

Заявление в банк может быть составлено по форме, предоставленной банком, или в свободной форме. В заявлении необходимо описать подробности обнаружения несанкционированной операции.

К заявлению необходимо приложить дополнительные документы по запросу банка. Перечень таких документов может быть различным, он зависит от характера операции.

Например, это могут быть:

- постановление о возбуждении (отказе в возбуждении) уголовного дела по факту совершения мошеннических операций, если оспариваемая операция совершена на территории Российской Федерации;

- загранпаспорт для подтверждения вашего отсутствия в стране, на территории которой совершена мошенническая операция, в случае если оспариваемая операция совершена за пределами Российской Федерации.

Иногда несанкционированные операции возникают не в связи с мошенническими действиями, а из-за технических сбоев. Например, операция может "задвоиться". То есть вы сами произвели покупку, но при этом с карты списались две одинаковые суммы в адрес одного и того же продавца. Или, например, при осуществлении покупки произошел технический сбой, терминал выдал чек об

ошибке/отмене операции, но деньги все-таки списались. В данном случае к заявлению о несогласии с операцией желательно приложить имеющиеся у вас чеки.

#### ***Шаг 4. Дождитесь результатов рассмотрения банком вашей претензии.***

Законодательно установленный срок рассмотрения банком претензии - не более 30 дней со дня получения претензии, а при осуществлении международных операций - не более 60 дней со дня получения претензии. Договором между вами и банком может быть установлен более короткий срок (ч. 8 ст. 9 Закона N 161-ФЗ).

При положительном решении денежные средства будут возвращены на счет банковской карты или на иной счет, указанный вами в заявлении.

При отрицательном решении вам должен быть предоставлен мотивированный отказ.

По вашему требованию результат рассмотрения претензии может быть предоставлен вам в письменной форме.

#### ***Шаг. 5 Обратитесь в суд.***

В случае если денежные средства были списаны по вине банка, вы вправе обратиться в суд с требованием к банку, с карты которого были списаны денежные средства, о возмещении убытков, а также процентов за пользование чужими денежными средствами (п. 1 ст. 11, ст. 395 ГК РФ; п. 1 ст. 17 Закона РФ от 07.02.1992 N 2300-1).

**Примечание.** Не нужно пренебрегать правилами безопасности при использовании банковских карт. Такие правила публикуются банками на своих сайтах и выдаются при оформлении карты. Наиболее частой причиной возникновения мошеннических операций по банковским картам является именно несоблюдение данных правил самими клиентами. При этом вернуть деньги, списанные мошенниками по причине несоблюдения элементарных требований безопасности, будет крайне затруднительно.

В частности:

1. Никогда не сообщайте ПИН третьим лицам, в том числе родственникам, знакомым, сотрудникам кредитной организации, кассирам и лицам, помогающим вам в использовании банковской карты.

2. ПИН необходимо запомнить или в случае, если это является затруднительным, хранить его отдельно от банковской карты в неявном виде и недоступном для третьих лиц, в том числе родственников, месте.

3. Никогда ни при каких обстоятельствах не передавайте банковскую карту для использования третьим лицам, в том числе родственникам. Если на банковской карте нанесены фамилия и имя физического лица, то только это физическое лицо имеет право использовать банковскую карту.

4. При получении банковской карты распишитесь на ее оборотной стороне в месте, предназначенном для подписи держателя банковской карты, если это предусмотрено. Это снизит риск использования банковской карты без вашего согласия в случае ее утраты (Письмо Банка России от 02.10.2009 N 120-T).

Материал подготовлен при содействии  
юриста коммерческого банка  
Журавлевой Е.В.

Документ предоставлен Консультант Плюс

## **ОБЯЗАН ЛИ БАНК ВЕРНУТЬ ДЕНЬГИ В СЛУЧАЕ НЕСАНКЦИОНИРОВАННОЙ ОПЕРАЦИИ ПО БАНКОВСКОЙ КАРТЕ ИЛИ ЧЕРЕЗ ИНТЕРНЕТ-БАНК?**

### **1. Общие положения**

Банковские карты и интернет-банк относятся к электронным средствам платежа (ЭСП) (п. 19 ст. 3

Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ).

Статьей 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ для банка и клиента установлен ряд обязанностей, от соблюдения или несоблюдения которых зависит, будут ли клиенту возвращены суммы, похищенные с его счета, или нет.

Основная обязанность, установленная для банка, - информировать клиента о каждой операции, совершенной с использованием ЭСП, направив клиенту уведомление (далее - уведомление об операциях) в порядке, установленном договором с клиентом (ч. 4 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ). Как правило, такие уведомления банк направляет либо в день совершения операции, либо на следующий день.

Способы направления уведомлений об операциях, используемые банками, различны - это могут быть и смс-уведомления, и рассылка по электронной почте, и информирование в интернет-банке. При этом хотя бы один из способов информирования должен быть бесплатным для клиента.

Основная обязанность, возложенная на клиента, - уведомить банк в случае утраты ЭСП и (или) его использования без согласия клиента. При этом законом установлен для клиента жесткий срок для направления в банк указанного уведомления (далее - уведомление о несогласии) - незамедлительно после обнаружения факта утраты ЭСП и (или) его использования без согласия клиента, но не позднее дня, следующего за днем получения от банка уведомления об операциях (ч. 11 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ).

Способ информирования устанавливается договором. На практике чаще всего используется звонок в контакт-центр банка с последующим представлением уведомления о несогласии в письменной форме.

### ***Обратите внимание!***

День получения от банка уведомления об операциях - это не день, когда вы физически прочитали уведомление, а день, который определен в качестве такового договором. Так, с высокой долей вероятности в договоре будет установлено, что вы считаетесь получившим уведомление об операциях в день его направления вам банком установленным договором способом, например на указанный вами адрес электронной почты или по указанному вами номеру мобильного телефона. Если вы по каким-то причинам не проверяли электронную почту или отключили свой мобильный телефон, вследствие чего вовремя не прочитали уведомление об операциях, - это вина ваша, а не банка. Использование на практике именно такого подхода связано с его максимальной объективностью - информация о направлении банком уведомления об операциях обязательно фиксируется и хранится не менее трех лет, благодаря чему она может быть использована в качестве доказательства при возникновении споров. Факт же получения клиентом такого уведомления не фиксируется и не хранится (ч. 6 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ).

## **2. Операции, суммы которых банк обязан возместить клиенту**

Рассмотрим случаи, когда банк обязан возместить вам суммы несанкционированных операций, совершенных с ЭСП.

2.1. Если банк не направлял вам уведомления об операциях, он обязан возместить вам суммы несанкционированных операций, о которых вы не были банком проинформированы (ч. 13 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ). Соответственно, в данном случае срок для направления вами уведомления о несогласии, установленный ч. 11 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ, не применяется.

2.2. Если банк надлежащим образом направлял вам уведомления об операциях и вы вовремя представили в банк уведомление о несогласии, банк обязан вам возместить суммы несанкционированных операций, совершенных после представления вами уведомления о несогласии (ч. 12 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ).

2.3. Если банк надлежащим образом направлял вам уведомления об операциях и вы вовремя представили в банк уведомление о несогласии, банк обязан возместить вам суммы несанкционированных операций, совершенных до момента представления вами указанного уведомления о несогласии, но только в том случае, если не сможет доказать, что вы сами нарушили порядок использования ЭСП, из-за чего и произошли несанкционированные операции (ч. 15 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ).

### ***Обратите внимание!***

В случаях, описанных в п. п. 2.1 и 2.2, банк обязан возместить вам суммы несанкционированных

операций даже в случае нарушения вами порядка использования ЭСП.

### **3. Операции, суммы которых банк не обязан возмещать клиенту**

Банк не обязан возмещать вам суммы несанкционированных операций в следующих случаях:

3.1. Если банк надлежащим образом направлял вам уведомления об операциях, но вы не представили в банк уведомление о несогласии в срок, установленный ч. 11 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ (ч. 14 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ).

3.2. Если банк надлежащим образом направлял вам уведомления об операциях и вы вовремя представили в банк уведомление о несогласии, но при этом банк смог доказать, что причиной возникновения несанкционированных операций, совершенных до момента представления вами в банк уведомления о несогласии, стало нарушение вами порядка использования ЭСП (ч. 15 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ).

**Примечание.** Порядок и (или) правила использования банковских карт и интернет-банка банки публикуют на своих сайтах, и вы должны их неукоснительно соблюдать. Так, банк откажет вам в возмещении сумм несанкционированных операций в случае, описанном в п. 3.2, если вы, в частности:

- самостоятельно сообщили третьим лицам реквизиты вашей банковской карты и (или) ПИН-код или небрежно хранили карту и (или) ПИН-код, в результате чего к ним получили доступ третьи лица; если вы оплачивали покупку в интернет-магазине с компьютера, зараженного вирусом, передающим мошенникам реквизиты банковских карт, и т.п.;

- если вы сообщили третьим лицам ваш логин, пароль и (или) средства подтверждения операций в интернет-банке или если они стали известны им в результате вашей небрежности при их хранении; если вы нерегулярно меняли пароль для входа в интернет-банк; если ваш компьютер, в котором вы пользуетесь интернет-банком, заражен вирусом и т.п.

### **Обратите внимание!**

Пропуск вами срока для представления уведомления о несогласии, установленного ч. 11 ст. 9 Закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ, не означает, что вы не вправе оспорить операцию, с которой не согласны. Ведь мошеннические операции могут совершаться в том числе по причине обстоятельств, в возникновении которых нет вашей вины. Например, в случае, когда реквизиты карты становятся известны мошенникам в результате установки ими специальных скимминговых устройств на банкомат, и т.п. Поэтому обращайтесь в банк с претензией всегда, если вы обнаружили операцию, с которой не согласны.

Материал подготовлен при содействии  
юриста коммерческого банка  
Журавлевой Е.В.

Документ предоставлен Консультант Плюс

## **КАКИЕ СМС-СООБЩЕНИЯ ВПРАВЕ НАПРАВЛЯТЬ БАНКИ СВОИМ КЛИЕНТАМ?**

С 21.10.2014 вступили в силу изменения в Закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ, в соответствии с которыми поменялся порядок направления смс-рассылок в адрес абонентов.

### **Внесенные изменения**

1. Рассылка смс-сообщений по инициативе заказчика (в данном случае - банка) должна осуществляться только при наличии предварительного согласия абонента, предоставленного заказчику (п. 1 ст. 44.1 Закона N 126-ФЗ). Это касается абсолютно всех смс-сообщений.

Из этого правила есть исключения, когда такое согласие не нужно. Но сделаны они только для рассылок, которые оператор связи должен осуществлять в соответствии с законодательством РФ, а

также для рассылок сообщений по инициативе федеральных органов исполнительной власти, Государственной корпорации по космической деятельности "Роскосмос", органов государственных внебюджетных фондов, исполнительных органов государственной власти субъектов РФ, местных администраций и других органов местного самоуправления, осуществляющих исполнительно-распорядительные полномочия в соответствии с законодательством РФ (п. 3 ст. 44.1 Закона N 126-ФЗ). Соответственно, рассылки по инициативе банков под исключение не подпадают.

2. Абонент вправе потребовать от оператора сотовой связи прекратить направлять ему смс-сообщения, указав в своем требовании абонентский номер или уникальный код идентификации, которые содержатся в таких сообщениях и от получения которых абонент отказывается. Таким образом, абонент может отказаться от смс-рассылок от банка, даже если ранее он дал на это согласие.

### **Виды смс-сообщений, направляемых банками своим клиентам**

#### **1. Смс-сообщения об операциях, проведенных по счету.**

Это самая распространенная на практике категория. Чаще всего такие смс-сообщения направляются по банковским картам, но ряд банков направляет их также по вкладам и текущим счетам. Зачастую услуга является платной для клиента.

2. Смс-сообщения, направленные на борьбу с просроченной задолженностью по кредитам/кредитным картам (картам с установленным лимитом овердрафта). Такие сообщения направляются как до даты очередного платежа в качестве напоминания о необходимости его погашения, так и после даты очередного платежа, если он не был вовремя погашен. При наличии у вас просроченной задолженности банк может направлять такие сообщения периодически.

### ***Обратите внимание!***

*Указанные смс-сообщения могут направляться только в определенное время: с 8-00 до 22-00 в рабочие дни и с 9-00 до 20-00 в выходные и нерабочие праздничные дни по местному времени по месту жительства заемщика, указанному в кредитном договоре или сообщенному заемщиком в порядке, установленном кредитным договором (п. 2 ч. 3 ст. 15 Закона от 21.12.2013 N 353-ФЗ).*

3. Смс-сообщения, направленные на борьбу с мошенничеством. Например, это сообщения о том, что банковская карта заблокирована банком по подозрению в совершении по ней мошеннических операций, и т.п.

4. Смс-сообщения информационного характера: о результатах рассмотрения вашей заявки на кредит или кредитную карту, о факте доставки выпущенной карты в отделение банка и т.п. Такие сообщения направляются вам для вашего удобства.

5. Смс-сообщения рекламного характера, направляемые банком в целях информирования вас о его новых услугах.

Могут встречаться и иные виды сообщений. Выше перечислены наиболее часто встречающиеся.

### **Согласие на рассылку**

Как было уже сказано, на осуществление любых рассылок у банка должно иметься ваше предварительное согласие. Как правило, такое согласие предоставляется вами при заключении с банком договора.

### ***Обратите внимание!***

*Согласие на рассылку сообщений рекламного характера всегда выделяется отдельно, поскольку в данном случае банку также необходимо соблюдать требования ч. 1 ст. 15 Закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ.*

Кроме того, в любой момент вы вправе свое согласие отозвать. Прежде чем сделать этот шаг, настоятельно рекомендуем вам взвесить все за и против такого отзыва. Ведь все смс-сообщения, кроме рекламных, направляются вам для вашего же удобства, а первые три - чтобы минимизировать или предотвратить возможные негативные финансовые последствия для вас. От рекламных же рассылок вы можете отказаться отдельно - как на этапе заключения договора, так и после этого, написав в банк соответствующее заявление (ч. 2 ст. 15 Закона N 152-ФЗ).

Материал подготовлен при содействии  
юриста коммерческого банка  
Журавлевой Е.В.

## ГРАФИК ОТПУСКОВ

В каждой организации в декабре должен быть составлен график отпусков - обязательный для работодателей и работников документ. Если он еще не сформирован, срочно принимайтесь за дело. А мы напомним все нюансы подготовки, составления и утверждения графика. Тем же, кто уже его составил, нeliшним будет проверить, все ли было учтено при его формировании. Если нет - можно внести в него изменения или дополнения.

### Разрабатываем график

О том, что график отпусков является обязательным документом и его наличие проверяют инспекторы ГИТ, напоминать, наверное, не стоит - все работодатели это знают, как и то, что отсутствие графика или его несоблюдение грозит работодателю привлечением к административной ответственности за несоблюдение трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ.

Но составляют графики отпусков не только в целях соблюдения требований законодательства. Прежде всего, график отпусков устанавливает очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудникам, а также помогает работодателю не только спланировать непрерывную работу учреждения, но и учесть предстоящие расходы, связанные с предоставлением отпуска.

Как правило, если организация крупная, отдельные графики отпусков составляются в каждом структурном подразделении, а затем формируется сводный график. При составлении графика, как правило, учитываются пожелания работников, но, поскольку такого требования Трудовым [кодексом](#) не установлено, последнее слово остается за работодателем, и именно он совместно с кадровой службой устанавливает очередность предоставления отпусков. Если все же пожелания работников учитываются, то до составления графика по его подобию можно сформировать опросный лист для каждого подразделения организации.

Одним из немаловажных принципов составления графика является распределение работников каждого отдела так, чтобы во время использования ими отпуска не страдало качество работы. В этих целях не рекомендуется, например, в одно и то же время планировать отпуск для нескольких работников, выполняющих одинаковые трудовые функции, или отпускать начальника и его заместителя. При составлении графика также следует учитывать особенности производственного процесса и взаимозаменяемость отдельных сотрудников.

Но одним из главных принципов при установлении очередности отпусков является соблюдение права работников определенных категорий на предоставление им отпуска в любое удобное для них время. К таким, в частности, относятся:

- мужья в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- работники, отозванные работодателем из отпуска (ст. 125);
- работницы, уходящие в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком ([ст. 260](#));
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1);
- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267);
- лица, работающие по совместительству (ст. 286);
- один из работающих родителей (опекун, попечитель) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (ст. 322);
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет (пп. "б" п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 N 235 "О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей");
- супруги военнослужащих - им отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию

радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов"); и др.

Составляя график, не забывайте, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у этого работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ч. 2, 4 ст. 122 ТК РФ).

Установлены такие льготные категории работников, которым работодатель должен предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению:

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- другие - в случаях, предусмотренных федеральными законами (ч. 3 ст. 122 ТК РФ).

Таким образом, если в организации есть работники, имеющие поименованные льготы, учесть их пожелания работодатель будет обязан. Для него будет удобно, если в опросном листе сотрудники будут делать отметки о наличии льгот.

Разрабатывая график отпусков, вы можете (но не обязаны) включить туда и работников-совместителей. При этом необходимо учитывать положения ст. 286 ТК РФ, согласно которой лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Поэтому с совместителя заранее следует запросить документ (например, справку или выписку из графика отпусков) с основного места работы с информацией о датах предоставления отпуска. Если же такие сведения работник представить не может, то целесообразно его не включать в график, чтобы в дальнейшем не вносить туда дополнительных изменений.

График отпусков должен храниться в организации один год <1>.

---

<1> Приказ Минкультуры России от 25.08.2010 N 558 "Об утверждении Перечня типовых управленических архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения".

### **Рассчитываем дни отпуска**

В график должны включаться:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Продолжительность названного отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). При этом некоторым категориям работников положен удлиненный отпуск (работникам до 18 лет, инвалидам, педагогическим работникам, госслужащим);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работающим в районах Крайнего Севера, и в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- отпуск, не использованный работником в текущем году и перенесенный на следующий год.

Таким образом, в графике отпусков необходимо планировать общее количество причитающихся сотруднику дней ежегодного отпуска (основного и дополнительного), включая остаток не использованного на конец года отпуска.

**Примечание.** В графике отпусков не отображаются отпуска без сохранения заработной платы, по беременности и родам и по уходу за ребенком, а также учебный отпуск.

При этом в Письме Роструда от 01.03.2007 N 473-6-0 отмечается, что ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

График отпусков составляется на очередной календарный год с 1 января по 31 декабря с учетом того, когда начался рабочий год каждого сотрудника. То есть изначально требуется установить период рабочего года сотрудника. Началом периода, за который ему предоставляется отпуск, будет день поступления на работу. Если сотрудник был принят на работу, например, 20.04.2015, то его рабочий год

окончится 19.04.2016 и отпуск ему должен быть предоставлен за этот рабочий год.

Обратите внимание! При определении стажа работы, дающего право на ежегодный отпуск, необходимо учитывать положения [ст. 121 ТК РФ](#), устанавливающей периоды, включаемые и не включаемые в этот стаж работы.

Если на момент составления графика отпусков на 2016 г. сотрудник до окончания текущего календарного года отработает период с 20.04.2015 до 31.12.2015 и правом на отпуск не воспользуется, то в графике для него нужно предусмотреть ежегодный отпуск за период с 20.04.2015 по 19.04.2016 в количестве 28 календарных дней, которые он должен использовать до 19.04.2016. А отпуск за следующий рабочий год с 19.04.2016 по 18.04.2017 может быть включен в график отпусков как на 2016 (только после 20.04.2016), так и на 2017 г. (либо в тот и другой по частям).

**Обратите внимание! В силу ст. 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом необходимо соблюсти два условия: запросить согласие работника и проследить, чтобы хотя бы одна из частей этого отпуска была не менее 14 календарных дней. Деление отпусков на части отражается в графике в виде отдельных интервалов.**

### **Составляем и утверждаем график отпусков**

График отпусков может быть составлен:

- по унифицированной форме Т-7, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1;
- по форме, разработанной работодателем с учетом ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете";
- по измененной унифицированной форме.

На момент утверждения графика должны быть заполнены следующие графы унифицированной формы:

- 1 - наименование структурного подразделения согласно штатному расписанию;
- 2 - должность (специальность, профессия) работника также согласно штатному расписанию;
- 3 - Ф.И.О. работника;
- 4 - табельный номер;
- 5 - количество календарных дней положенного работнику отпуска;
- 6 - запланированная дата отпуска.

Остальные графы (7, 8 и 9) заполняются в течение года по мере ухода работников в отпуск.

График подписывается руководителем кадровой службы и утверждается руководителем организации. Согласно [ст. 123 ТК РФ](#) утверждение графика отпусков осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Если в организации существует профсоюз, работодатель должен направить проект графика в выборный орган первичной профсоюзной организации. Этот орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта графика отпусков направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Если мотивированное мнение профсоюза не содержит согласия с графиком отпусков либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мнения провести дополнительные консультации с профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия оформляется протокол разногласий, после чего работодатель имеет право утвердить график отпусков, который профсоюз может обжаловать в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд или начать процедуру коллективного трудового спора. Об учете мнения выборного профсоюзного органа на графике отпусков делается отметка и указываются дата и номер такого документа (протокола).

Обязанность работодателя знакомить сотрудников с графиком отпусков законодательством не установлена. Зато установлена обязанность извещать сотрудников о времени начала отпуска подпись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

Чиновники Роструда по вопросу извещения сотрудников высказали мнение, что формы и способы выполнения данного требования работодатель определяет самостоятельно: это могут быть отдельные извещения сотрудникам, ознакомительные листы, ведомости и т.п. По словам чиновников, также допустимо внесение изменений в форму Т-7 с дополнением ее графиками 11, 12. В одной из них работник

сможет расписаться в том, что дата начала отпуска ему известна, а в другой - указать дату уведомления о начале отпуска.

Придерживаемся аналогичного мнения и считаем, что работников сначала следует ознакомить с графиком отпусков под подпись, а затем уведомить о начале отпуска в соответствии с ч. 3 ст. 123 ТК РФ.

### **Вносим изменения в график отпусков**

Несмотря на то что придерживаться графика отпусков обязательно и сотрудникам, и работодателям, в течение года могут возникнуть ситуации, когда дату отпуска приходится переносить. Для этого в график нужно внести соответствующие изменения.

Если инициатором таких изменений является сотрудник, он пишет заявление о переносе отпуска на другое время. Если работодатель не возражает, отпуск может быть перенесен. Со своей стороны, работодатель тоже может предложить сотруднику перенести отпуск, если тот не имеет возражений. Таким образом, отпуск может быть перенесен по соглашению между сотрудником и работодателем.

Однако в ст. 124 ТК РФ установлены случаи, когда ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен или продлен.

Так, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий сотрудника, в случаях временной нетрудоспособности сотрудника, исполнения им во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

**Обратите внимание!** Ежегодный отпуск продлевается автоматически на все дни болезни, которые пришлись на период данного отпуска. Основанием для продления является листок нетрудоспособности. Для продления отпуска сотруднику необходимо уведомить об этом работодателя. В случае продления отпуска изменения в график отпусков не вносятся. А вот в табеле учета рабочего времени время отпуска и время болезни необходимо разграничить в соответствии с листком временной нетрудоспособности. Если сотрудник хочет перенести отпуск, то он может выйти на работу после окончания ежегодного отпуска и подать заявление о переносе дней, не использованных из-за болезни. Соответственно, следует внести изменения в график отпусков.

По письменному заявлению сотрудника работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой согласованный с ним срок, если сотруднику своевременно не была произведена плата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если он был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель может предложить сотруднику перенести отпуск на следующий рабочий год в исключительных случаях, когда предоставление ему отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. Перенос осуществляется только с согласия сотрудника. Кроме того, отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Примечание. Выплатить сотруднику отпускные работодатель обязан не менее чем за три календарных дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Статьей 125 ТК РФ предусмотрен отзыв работника из отпуска. В этом случае, как уже было отмечено, не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору данного лица в удобное для него время.

Во всех перечисленных случаях (за исключением продления отпуска в связи с болезнью или исполнением государственных обязанностей) основанием для внесения изменений в график будет приказ работодателя о переносе отпуска, изданный на основании одного из двух документов: или заявления сотрудника, или предложения работодателя о переносе с отметкой о согласии сотрудника на такой перенос. На основании данных документов вносятся изменения в график отпусков. В случае внесения поправок графы с первой по шестую остаются прежними, а если изменения вносятся в графы с восьмой по десятую:

- в графе 8 указывается основание для перенесения отпуска - реквизиты приказа руководителя;
- в графе 9 отражается новый период отпуска в соответствии с приказом;

- в графе 10 "Примечание" прописывается причина переноса отпуска. Кроме этого, вносятся записи о продлении отпуска, получении компенсации за отпуск в связи с увольнением, если отпуск не предоставлялся, и т.д.

В графе 7 проставляются дата или период отпуска, фактически использованного работником.

Приведем примерный образец внесения записи в случае переноса отпуска по просьбе работника.

Дата		Перенос отпуска		Примечание
Запланированная	Фактическая	Основание (документ)	Дата предполагаемого отпуска	
6	7	8	9	10
20.04.2015	06.07.2015	Заявление о переносе отпуска от 10.04.2015, приказ от 13.04.2015 N 26/к	06.07.2015	Отпуск переносится по просьбе работника

Отдельно следует упомянуть о внесении изменений в связи с приемом на работу сотрудников после утверждения графика отпусков. Обязанности включать новых сотрудников в график отпусков нет, поэтому в данном случае можно составлять дополнительные графики отпусков (если новых работников много) или предоставлять отпуска на основании заявлений сотрудников.

\* \* \*

В заключение еще раз обращаем внимание, что отсутствие в любой организации графика отпусков является грубейшим нарушением трудового законодательства, как и ситуация, когда график есть, но существует он только для галочки и не соблюдается ни работодателем, ни работниками. По поводу ответственности работодателя все понятно, и если при проверках, проводимых инспекцией труда, будут выявлены соответствующие нарушения, то к организации могут быть применены соответствующие штрафные санкции.

А что делать, если график отпусков не соблюдают работники и, например, в период предоставленного им ежегодного отпуска выходят на работу? Не пускать отпускника на рабочее место работодатель не может, поскольку в силу ст. 106 ТК РФ свое время отдыха работник может использовать по своему усмотрению. Но вот давать ему какие-либо поручения не нужно. При этом сотруднику надо объяснить, что оплачивать ему такие дни работодатель не обязан. Данные действия будут законны, если со стороны работодателя не было допущено никаких нарушений, в том числе если о времени начала отпуска работник был извещен подпись не позднее чем за две недели до начала отпуска в соответствии с графиком, а также если не позднее чем за три дня до начала отпуска работнику была произведена оплата отпуска.

Что касается процедуры составления графика отпусков, отнеситесь к ней серьезно, ведь кроме того, чтобы учесть пожелания работников льготных категорий, следует правильно определить продолжительность отпусков, а также по возможности максимально грамотно распределить очередность отпусков, учитывая технологические особенности организации и взаимозаменяемость работников. Ну и все-таки нeliшним будет учитывать мнение остальных работников. В любом случае конкретный порядок разработки графика отпусков лучше прописать в локальном акте организации.

Помните, что в силу ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Даже если работники сами не желают уходить в отпуск, принимайте соответствующие меры, вплоть до дисциплинарных.

Л.Куревина  
Эксперт журнала  
"Автономные учреждения:  
бухгалтерский учет и налогообложение"

## КАК ПОЛУЧИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО ТРЕХ ЛЕТ?

Ежемесячная компенсация в размере 50 руб. назначается и выплачивается следующим категориям граждан, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет (п. 1 Указа Президента РФ от 30.05.1994 N 1110; п. 11 Порядка, утв. Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 N 1206):

- матерям (отцу, усыновителю, опекуну, бабушке, дедушке или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях с организациями любых организационно-правовых форм;
- матерям, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел;
- матерям, проходящим военную службу по контракту, и матерям из гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территории иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами РФ;
- нетрудоустроенным женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации, если они находились на момент увольнения в отпуске по уходу за ребенком и не получают пособия по безработице.

### ***Обратите внимание!***

*В нормативных актах отсутствует прямое указание на то, что эта компенсация полагается работникам, состоящим в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем. Поэтому вполне вероятно, что работодатель - индивидуальный предприниматель может отказать в ее назначении.*

Если в местности установлены районные коэффициенты к заработной плате, то и размер выплаты определяется с учетом районных коэффициентов. Не имеет значения место фактического пребывания работника в период отпуска по уходу за ребенком (п. 21 Порядка).

Чтобы получить компенсацию по уходу за ребенком до трех лет, рекомендуем придерживаться следующего алгоритма.

### ***Шаг 1. Напишите заявление на получение компенсационной выплаты и при необходимости подготовьте подтверждающие документы.***

Заявление составляется в свободной форме. В нем целесообразно указать следующее:

- 1) куда подается заявление. Лица, состоящие в трудовых отношениях, подают заявление своему работодателю, а уволенные в связи с ликвидацией организации в период отпуска по уходу за ребенком, - в орган соцзащиты по месту жительства;
- 2) свои Ф.И.О., адрес фактического проживания, телефон, иные контактные данные;
- 3) просьбу о выплате ежемесячной компенсационной выплаты в связи с нахождением в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 4) реквизиты вашего банковского счета, куда следует перечислять компенсационную выплату, - если заявление подается в орган соцзащиты.

Если заявление подается в орган соцзащиты по месту жительства, то необходимо подготовить копию приказа о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, копию свидетельства о рождении ребенка, трудовую книжку и справку от службы занятости о невыплате пособия по безработице (п. п. 12, 13 Порядка). При этом орган соцзащиты в г. Москве может запросить свидетельство о рождении ребенка в порядке межведомственного взаимодействия (п. 2.7 Административного регламента, утв. Постановлением Правительства Москвы от 03.07.2012 N 301-ПП (Приложение N 11)).

### ***Шаг 2. Направьте заявление работодателю или в орган соцзащиты населения.***

Заявление на выплату компенсации можно направить одновременно с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, но не позднее шести месяцев со дня назначения

отпуска. Если вы обратились за компенсацией по истечении шести месяцев со дня предоставления отпуска, то компенсация будет назначена и выплачена за истекшее время, но не более чем за шесть месяцев со дня месяца, в котором подано заявление (п. п. 4, 15 Порядка).

Заявление и документы можно подать одним из следующих способов:

- работодателю - лично или через представителя по доверенности. На копии заявления, которая остается у вас, сотрудник, принявший заявление, проставляет отметку о получении с указанием даты, входящего номера, своей должности, Ф.И.О. и ставит свою подпись;

- по почте ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении;
- курьерской службой.

В орган соцзащиты населения заявление и документы можно подать как в письменном виде (непосредственно или через МФЦ), так и на электронном носителе и (или) в форме электронного документа. При этом заявление и электронный образ трудовой книжки должны быть подписаны усиленной квалифицированной электронной подписью заявителя (п. 13.1 Порядка).

Орган соцзащиты может не принять документы в следующих случаях (п. 2.11 Административного регламента):

- если представленные документы не соответствуют установленным требованиям;
- представлен неполный комплект документов;
- в представленных документах содержатся противоречивые сведения;
- с заявлением обратилось лицо, не имеющее полномочий на представительство заявителя.

### ***Шаг 3. Дождитесь решения о назначении компенсационной выплаты либо об отказе в ее назначении.***

В течение 10 дней со дня поступления документов руководство организации, руководитель воинского формирования или органа соцзащиты населения принимает решение о назначении ежемесячной компенсационной выплаты (п. 14 Порядка; п. 2.9 Административного регламента). В назначении выплаты могут отказать, хотя основания для отказа со стороны работодателя нормативно не установлены.

Отказать в назначении выплаты орган соцзащиты населения может, если выяснится, что у вас отсутствует право на получение компенсации либо вы представили неправильно оформленные или утратившие силу документы (п. 2.14 Административного регламента). Об отказе вас должны уведомить в течение пяти дней после принятия соответствующего решения с указанием причин отказа и порядка обжалования решения. Все поданные вами документы должны быть возвращены.

Если в выплате отказал работодатель, вы можете обжаловать отказ в судебном порядке в течение трех месяцев со дня получения решения (ст. 392 ТК РФ).

Если в выплате отказал орган соцзащиты населения, вы можете обжаловать отказ в вышестоящую инстанцию. Например, если в назначении выплаты отказалось управление соцзащиты по одному из округов г. Москвы, вы можете обратиться в Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы.

**Примечание.** Законодательством субъектов РФ могут быть предусмотрены дополнительные компенсационные выплаты по уходу за ребенком до трех лет.

#### ***Обратите внимание!***

*Данная ежемесячная компенсация освобождается от обложения НДФЛ (п. 1 ст. 217 НК РФ).*

*Вместе с тем работающие родители имеют право на использование стандартного налогового вычета на детей (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).*

Материал подготовлен при содействии  
адвоката Хараш А.А.

## **САНИТАРНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ДЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ИЗМЕНИЛИСЬ**

В Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения, содержания в общеобразовательных организациях <1> внесены очередные дополнения <2> (третьи по счету). Рассмотрим наиболее важные изменения редакции СанПиН 2.4.2.2821-10 по сравнению с версией 2013 г.

---

<1> СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 N 189.

<2> Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 24.11.2015 N 81 "О внесении Изменений N 3 в СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения, содержания в общеобразовательных организациях".

Санитарные правила распространяются на все общеобразовательные организации, реализующие основные общеобразовательные программы, а также осуществляющие присмотр и уход за детьми в группах продленного дня. Санитарные правила по-прежнему касаются проектируемых, действующих, строящихся и реконструируемых общеобразовательных организаций.

### **Обеспечение безбарьерной среды**

Добавлено новое требование относительно обеспечения свободного передвижения детей с ограниченными возможностями: их потребности необходимо учитывать при строительстве и реконструкции зданий и помещений. А на территории вновь строящихся зданий следует предусмотреть место стоянки транспорта, предназначенного для перевозки обучающихся, в том числе детей-инвалидов (п. 3.8 <3>).

---

<3> Здесь и далее без указания документа - ссылки на СанПиН 2.4.2.2821-10.

### **Требования к зданию**

Пункт 4.1, касающийся архитектурно-планировочных решений, дополнен новым требованием, согласно которому при проектировании и строительстве на одной территории нескольких учебных зданий должны быть предусмотрены теплые переходы между ними (неотапливаемые переходы допускаются только в III Б климатическом подрайоне и IV климатическом районе).

В этот же раздел включены условия относительно оборудования гардеробов. Если в прежней редакции СанПиН 2.4.2.2821-10 требования к оснащению гардеробов ограничивались наличием вешалок и обувных ячеек, то согласно новым правилам гардеробы необходимо оснащать также крючками для одежды, высота крепления которых должна соответствовать росто-возрастным особенностям учащихся, а при гардеробах - предусматриваться скамейки (абз. 1 п. 4.5).

Обратите внимание, что теперь спортивный зал может находиться только на 1-м или 2-м этаже. Возможность размещения его выше исключена. Требование выполнения звуко- и виброизолирующих мероприятий к залам, находящимся на 2-м этаже, заменено на обязательное обеспечение нормативных уровней звукового давления и вибрации в соответствии с гигиеническими нормами (абз. 2 п. 4.13).

Скорректированы и требования к оборудованию помещений подвесными потолками. По новым санитарным правилам нужно замерять высоту помещений, главное - соблюсти условие кратности воздухообмена (п. 4.28).

### **Воздушно-тепловой режим, водоснабжение, канализация**

В требования к воздушно-тепловому режиму внесены уточнения, касающиеся температуры душевых, - плюс 24 - 25 град. Цельсия, санитарных узлов и комнат личной гигиены, - плюс 19 - 21 град. Цельсия (абз. 1 п. 6.2).

Требования к водоснабжению и канализации тоже дополнены. Неоднократно изменявшийся п. 8.5 изложен в очередной редакции, согласно которой в неканализованных районах здания оборудуются внутренней канализацией с устройством выгреба, или септика, или локальных очистных сооружений. При строительстве школ устройство надворных туалетов не допускается.

## Помещения и оборудование

В этом разделе - самое большое количество изменений.

Разрешено использовать классные доски не только темно-зеленого, но и темно-коричневого цвета. Главное, чтобы они имели антибликовое покрытие. А оборудовать учебные помещения и кабинеты допускается не только интерактивными досками, но и сенсорными экранами, информационными панелями и другими средствами отображения информации, отвечающими гигиеническим требованиям (п. 5.7).

В составе производственных помещений пищеблока предусматриваются следующие помещения: помещение для обработки овощей, заготовочный и горячий цеха, моечная для раздельного мытья столовой и кухонной посуды (п. 5.19.3). Продукты и продовольственное сырье должны храниться в кладовых (для овощей, сухих продуктов, скоропортящихся продуктов). Если продукты и сырье поступают ежедневно, допускается использование одного помещения кладовой (п. 5.19.3). Содержание и организация работы столовой в части объемно-планировочных и конструктивных решений, сантехобеспечения, требований к оборудованию, инвентарю, посуде и таре, санитарному состоянию и содержанию помещений, мытью посуды, организации питания и питьевого режима, соблюдению правил гигиены и прохождению медосмотров персоналом, хранению и перевозке продуктов, ведению документации пищеблока должны соответствовать требованиям к организации питания обучающихся <4> (п. 5.19.4). Режим и кратность приема пищи устанавливаются в зависимости от времени пребывания детей в организации (п. 5.19.4).

---

<4> СанПиН 2.4.5.2409-08 "Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008 N 45.

Поверхность стен, полов и потолков медпомещений должна быть гладкой, без дефектов, легкодоступной для влажной уборки и устойчивой к обработке моющими и дезинфекционными средствами. В медпомещениях должны иметься умывальники с подводкой горячей и холодной воды, оборудованные смесителями. Площадь кабинета врача - не менее 12 кв. м, процедурного - не менее 12 кв. м, с естественным освещением. Необходимо предусмотреть помещение и (или) место для временной изоляции заболевших. Искусственное освещение, источник света, тип лампы должны соответствовать гигиеническим требованиям к освещению <5> (п. 5.19.5).

---

<5> Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 08.04.2003 N 34 "О введении в действие СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03" (вместе с СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 "Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий, планировка и застройка населенных пунктов. Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий. Санитарные правила и нормы", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 06.04.2003).

СанПиН также дополнились требованиями, касающимися малокомплектных общеобразовательных организаций.

## Гигиенические требования к режиму образовательного процесса

Изменения, внесенные в гигиенические требования к режиму образовательного процесса, касаются в основном организации внеурочной деятельности. Так, таблица требований к максимальному общему объему недельной образовательной нагрузки обучающихся, ранее содержавшая информацию только об аудиторной недельной нагрузке <6>, дополнилась нормами максимально допустимого недельного объема нагрузки по внеурочной деятельности. Во всех классах независимо от продолжительности учебной недели она должна быть не более десяти академических часов. Причем

часы внеурочной деятельности могут быть реализованы в период каникул, в выходные и нерабочие праздничные дни. Внеурочная деятельность (проведение общественно полезных практик, исследований, экскурсий, походов, соревнований, посещения театров, музеев, реализация образовательных проектов и т.д.) организуется на добровольной основе. Допускаются перераспределение часов внеурочной деятельности по годам обучения в рамках одного уровня общего образования и их суммирование в течение учебного года (п. 10.5). Согласно дополнениям, внесенным в абз. 3 п. 10.8, проведение сдвоенных уроков физкультуры (лыжи, бассейн) допускается.

-----  
**<6> Обязательная часть учебного плана и часть учебного плана, формируемая участниками образовательных отношений.**

Некоторые изменения коснулись дополнительных требований к обучению первоклассников. Так, при использовании "ступенчатого режима обучения" с января по май предполагается установить 4 урока в день не по 45, а по 40 мин. каждый. Образовательной организации разрешено устанавливать дополнительные каникулы независимо от четвертей (п. 10.10). Пункт 10.18 дополнен положениями, касающимися работы с оргтехникой, которые для удобства мы собрали в таблицу.

Класс	Непрерывное использование компьютера с ЖКХ-монитором	Непрерывная работа с интерактивной доской	Суммарная продолжительность использования интерактивной доски <*>
1 - 2	<= 20 мин.	<= 5 мин.	<= 25 мин.
3 - 4	<= 25 мин.	<= 5 мин.	<= 30 мин.
5 - 6	<= 30 мин.	<= 10 мин.	<= 30 мин.
7 - 11	<= 35 мин.	<= 10 мин.	<= 30 мин.

-----  
**<\*> При соблюдении требований к гигиенически рациональной организации урока (оптимальная смена видов деятельности, плотность уроков 60 - 80%, физкультминутки, офтальмотренаж).**

Использование на одном уроке более двух видов электронных средств обучения не допускается.

#### **Прохождение гигиенической подготовки и аттестации**

Если раньше профessionальнуу гигиеническую подготовку и аттестацию должны были пройти только педагогические работники при трудоустройстве, то согласно новым требованиям эти процедуры проходят все должностные лица и работники, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, причем не только при трудоустройстве, но и далее с периодичностью не реже одного раза в два года (п. 11.9).

С.П.Фролов  
Эксперт журнала  
"Руководитель  
бюджетной организации"

Документ предоставлен Консультант Плюс

#### **КАКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКА ВЛЕЧЕТ ВЫХОД НА РАБОТУ ВО ВРЕМЯ БОЛЬНИЧНОГО?**

Находясь на больничном, нельзя выходить на работу ни по собственному желанию, ни по просьбе работодателя. Если вы планируете работать в период временной нетрудоспособности, рекомендуем

учитывать следующее.

### **1. За отработанное время вам, вероятно, не выплатят пособие**

За период болезни или ухода за больным членом семьи работодатель выплачивает вам пособие по временной нетрудоспособности, которое компенсирует временно утраченный заработок. Это пособие сохраняется, в частности, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 183 ТК РФ; ст. ст. 5, 6 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ). Следовательно, за один и тот же период вам не могут выплатить и заработную плату, и пособие по временной нетрудоспособности.

### **2. Размер пособия могут снизить за нарушение режима лечения**

Листок нетрудоспособности выполняет двойную функцию. Он является финансовым документом - основанием для назначения и выплаты пособия, а также удостоверяет вашу нетрудоспособность и подтверждает временное освобождение от работы (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

Выход на работу в период нахождения на больничном, когда решением лечащего врача вы освобождены от работы, является одним из видов нарушения режима лечения, предписанного врачом (ст. 8 Закона N 255-ФЗ; п. 58 Порядка, утв. Приказом N 624н). Такое нарушение режима может повлечь снижение пособия по временной нетрудоспособности до размера, не превышающего за полный календарный месяц МРОТ (ч. 2 ст. 8 Закона N 255-ФЗ).

#### **Справка. Размер МРОТ**

*С 1 января 2016 г. размер МРОТ - 6204 руб. (ст. 1 Закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ; Закон от 14.12.2015 N 376-ФЗ).*

Даже если лечащий врач не сделает в больничном листе отметку о нарушении режима, работодатель может сам квалифицировать действия работника как нарушение режима и посчитать, что этот факт является основанием для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности.

Размер пособия по временной нетрудоспособности снижается со дня нарушения режима лечения.

Считаем, что если вы заболели, взяли больничный и, не уведомив об этом работодателя, вышли на работу, а затем воспользовались своим правом больного остаться дома, то за те дни, когда вы выходили на работу, будучи больным, вам должны начислить зарплату, а за дни болезни, в течение которых вы не выходили на работу, вам должны выплатить пособие по временной нетрудоспособности в пониженном размере (поскольку имело место нарушение режима лечения).

Документ предоставлен Консультант Плюс

## **КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ ГАРАНТИИ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ?**

Чтобы обеспечить детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, полноценное физическое, психическое и духовно-нравственное развитие, а также восполнить отсутствие родительского попечения, законодательство РФ предоставляет гарантии в сфере обеспечения достойных условий жизни, образования, здравоохранения, труда, судопроизводства, уплаты налогов и сборов, обеспечения жильем, а также в иных сферах, предусмотренных законодательством субъектов РФ.

### **1. Гарантии в сфере обеспечения достойных условий жизни**

#### **Гарантия права на устройство в семью**

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, гарантируется право на устройство

в семью на воспитание (усыновление, удочерение): под опеку (детей до 14 лет) или попечительство (детей от 14 до 18 лет), в приемную или патронатную семью. При отсутствии такой возможности временно, на период до устройства на воспитание в семью, им гарантируется пребывание в организации для детей-сирот (п. 1 ст. 123, ст. 152, ст. 155.1 СК РФ; ст. 12 Закона г. Москвы от 14.04.2010 N 12).

Усыновление либо передача под опеку или попечительство братьев и сестер разным лицам не допускается, кроме случаев, когда это отвечает интересам детей (п. 3 ст. 124, п. 5 ст. 145 СК РФ).

При усыновлении ребенка или передаче его под опеку или попечительство гарантируется учет его мнения, а если ребенку исполнилось 10 лет, то его согласие обязательно (п. 1 ст. 132, п. 4 ст. 145 СК РФ).

Преимущественное право на опекунство или попечительство имеют близкие родственники ребенка (ч. 5 ст. 10 Закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ).

В РФ гарантируется сохранение тайны усыновления (ст. 139 СК РФ). За ее разглашение предусмотрена уголовная ответственность по ст. 155 УК РФ.

### **Гарантии, сохраняющиеся при устройстве в семью**

Если на момент усыновления ребенок имеет право на пенсию и пособия, полагающиеся ему в связи со смертью родителей, он сохраняет это право и после усыновления (п. 1 ст. 137, ст. 138 СК РФ).

Детям, находящимся под опекой (попечительством), также гарантируются, в частности (ст. 148 СК РФ):

- 1) причитающиеся им алименты, пенсии, пособия и другие социальные выплаты;
- 2) сохранение права собственности на жилое помещение или права пользования жилым помещением, а при отсутствии жилого помещения - право на получение жилого помещения в соответствии с жилищным законодательством;
- 3) право на общение с родственниками (п. 1 ст. 55 СК РФ);
- 4) право на содержание, денежные средства на которое выплачиваются ежемесячно в установленном законами субъектов РФ порядке и в размере, за исключением случаев, когда опекуны или попечители назначаются по заявлению родителей.

### **Гарантии воспитанникам организаций для детей-сирот**

Когда нет возможности передать ребенка в семью, его гарантированно направят в организацию для детей-сирот, расположенную наиболее близко к месту жительства. Исключением будут случаи, когда привычная социальная среда негативно влияет на ребенка, а также если в субъекте РФ, где находится ребенок, нет организации с подходящими ему условиями (п. п. 17, 18 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.05.2014 N 481).

Воспитанникам государственных и муниципальных организаций для детей-сирот гарантировано полное государственное обеспечение: бесплатное питание, одежда, обувь и мягкий инвентарь, общежитие, медицинское обслуживание и образование (п. 26 Положения N 481).

Организация для детей-сирот обеспечивает условия для общения детей с законными представителями, родственниками, друзьями, соседями и другими значимыми для детей лицами. Исключением являются случаи, когда такое общение запрещено органами опеки и попечительства, если оно противоречит интересам детей (п. 49 Положения N 481).

В период нахождения в организации для детей-сирот ребенок может быть временно передан в семью на срок не более трех месяцев. В исключительных случаях, в частности при выезде на отдых в пределах территории РФ, на каникулы, для прохождения курса лечения, срок может быть продлен до шести месяцев (п. 4 ст. 155.2 СК РФ; п. 4 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 19.05.2009 N 432).

## **2. Гарантии в сфере образования**

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, имеют различные гарантии в сфере образования, в частности (ст. 6 Закона от 21.12.1996 N 159-ФЗ; Вопросы N 25 - 29 в Информации Министра России от 20.07.2015):

- 1) право на бесплатное получение второго среднего профессионального образования по программе подготовки квалифицированных рабочих;
- 2) преимущественное право приема в общеобразовательные организации, которые реализуют образовательные программы основного общего и среднего общего образования, интегрированные с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку к военной или

иной государственной службе, в том числе к государственной службе российского казачества (ч. 6 ст. 86 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ);

3) право на прием на подготовительные отделения федеральных государственных образовательных организаций высшего образования на обучение за счет бюджетных средств - при наличии у ребенка среднего общего образования (ч. 7, 8 ст. 71 Закона N 273-ФЗ);

4) преимущественное право зачисления в образовательную организацию по программам бакалавриата и программам специалитета за счет бюджетных средств при условии успешного прохождения вступительных испытаний и при прочих равных условиях (ч. 9 ст. 71 Закона N 273-ФЗ);

5) до 01.01.2017 право на прием на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета за счет бюджетных средств в пределах установленной квоты при условии успешного прохождения вступительных испытаний (ч. 5 ст. 71, ч. 14 ст. 108 Закона N 273-ФЗ);

6) полное государственное обеспечение до завершения обучения по образовательным программам очного среднего профессионального образования или высшего образования за счет бюджетных средств;

7) право на выплату государственной социальной стипендии и ежегодного пособия на приобретение учебной литературы и письменных принадлежностей в размере трехмесячной стипендии, а также полной заработной платы, начисленной в период производственного обучения и производственной практики, - детям, обучающимся по основным образовательным программам (п. 5 ст. 6 Закона N 159-ФЗ; ч. 5 ст. 36 Закона N 273-ФЗ);

8) сохранение полного государственного обеспечения и стипендии на весь период академического отпуска по медицинским показаниям;

9) бесплатный проезд на городском, пригородном, в сельской местности на внутрирайонном транспорте (кроме такси), а один раз в год - к месту жительства и обратно к месту учебы в порядке, установленном нормативными правовыми актами субъектов РФ;

10) обеспечение выпускников федеральных государственных образовательных организаций одеждой, обувью, постельным бельем и мебелью по установленным нормам, а также единовременным денежным пособием в размере не менее 500 руб. (Приложение N 4 к Постановлению Правительства РФ от 07.11.2005 N 659);

11) в г. Москве - внеочередное устройство в дошкольные образовательные организации, получение бесплатного дополнительного образования в спортивных, музыкальных, художественных школах, школах искусств и других учреждениях дополнительного образования детей г. Москвы, бесплатное питание в общеобразовательных организациях, а также бесплатное посещение учреждений культуры и спортивных учреждений г. Москвы (ст. ст. 8, 15 Закона г. Москвы от 30.11.2005 N 61).

Также в г. Москве детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, переданным на воспитание в семью под опеку (попечительство), в приемную семью, выдается сертификат, гарантирующий предоставление образовательных услуг (дошкольное, общее, дополнительное профессиональное образование и психолого-медицинско-педагогическая помощь) в образовательных учреждениях Департамента образования г. Москвы (Положение, утв. Постановлением Правительства Москвы от 14.04.2009 N 312-ПП).

### **3. Гарантии в сфере здравоохранения**

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, предоставляются различные гарантии в сфере здравоохранения, в частности:

1) бесплатная медицинская помощь в медицинских организациях государственной и муниципальной системы здравоохранения, в том числе высокотехнологичная медицинская помощь, проведение диспансеризации, оздоровления, регулярных медицинских осмотров, а также лечение за пределами РФ за счет федерального бюджета в установленном порядке;

2) путевки в оздоровительные лагеря и санатории при наличии медицинских показаний, в том числе (при определенных обстоятельствах) находящиеся в подчинении ФСБ России, Минобороны России, а также оплата проезда к месту лечения и обратно (ст. 7 Закона N 159-ФЗ; Вопросы N 30, 31 Информации; Приказ ФСБ России от 16.02.2012 N 73; Приказ Министра обороны РФ от 11.06.2009 N 500);

3) в г. Москве - бесплатные медицинские препараты по назначению врача в период обучения в государственных образовательных организациях начального, среднего и высшего профессионального образования (ст. 11 Закона N 61);

4) в г. Москве при передаче на воспитание в семью под опеку (попечительство), в приемную семью - сертификат, гарантирующий предоставление бесплатной высококвалифицированной первичной

консультативно-диагностической помощи в территориальных детских городских поликлиниках, Городском консультативно-диагностическом центре при ДГКБ N 13 им. Н.Ф. Филатова и консультативных поликлиниках детских больниц (Положение).

#### **4. Гарантии в сфере труда**

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, предоставляются различные гарантии в сфере труда, в частности:

1) проведение профориентации и диагностики профпригодности с учетом состояния здоровья. Такую работу с указанной категорией детей в возрасте от 14 до 18 лет должны проводить органы службы занятости (ст. 9 Закона N 159-ФЗ);

2) выплата пособия по безработице. Пособие назначается ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах службы занятости в статусе безработного и выплачивается в течение шести месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в субъекте РФ. В это время органы службы занятости должны проводить для данной категории граждан профессиональную ориентацию, направлять их для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования и организовывать их трудоустройство;

3) профессиональное обучение с последующим трудоустройством в случае увольнения в связи с ликвидацией, сокращением численности (штата) (п. п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Работодатели (их правопреемники) должны обеспечить обучение и трудоустройство за свой счет;

4) в г. Москве - содействие в трудоустройстве. Эту обязанность несут образовательные организации, в которых обучались такие дети (ст. 14 Закона N 61).

#### **5. Гарантии в сфере судопроизводства**

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, имеют право на бесплатную юридическую помощь в соответствии с законодательством о бесплатной юридической помощи в РФ (ст. 10 Закона N 159-ФЗ).

#### **6. Гарантии в сфере уплаты налогов и сборов**

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, предоставляются различные льготы по уплате налогов и сборов, в частности:

1) освобождение от обложения НДФЛ доходов в виде благотворительной помощи независимо от источника выплаты (п. 26 ст. 217 НК РФ);

2) освобождение от уплаты государственной пошлины за прием в гражданство РФ, за выдачу паспорта гражданина РФ (п. 3 ст. 333.29, пп. 9 п. 3 ст. 333.35 НК РФ).

Региональным и местным законодательством могут быть предусмотрены другие льготы по налогам, в том числе освобождение от уплаты земельного налога или налога на имущество физических лиц (абз. 2 п. 2 ст. 387, п. 2 ст. 399 НК РФ).

Указанный перечень гарантий не является исчерпывающим. Законодательством субъектов РФ могут устанавливаться дополнительные социальные гарантии для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Так, в частности, в г. Москве предусмотрено предоставление единовременной компенсационной выплаты по окончании пребывания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специализированных учреждениях г. Москвы для них, а также по окончании нахождения в связи с достижением возраста 18 лет в приемной семье, на патронатном воспитании и при прекращении попечительства. Ее размер в настоящее время составляет 24 000 руб. (ст. 9 Закона N 61).

Материал подготовлен при содействии  
адвоката Хараш А.А.

Документ предоставлен Консультант Плюс

#### **ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ НАРУШАЮТСЯ ПРАВА РЕБЕНКА В ДЕТСКОМ САДУ?**

Если в дошкольном образовательном учреждении (детском саду) нарушают права вашего

ребенка, рекомендуем придерживаться следующего алгоритма.

***Шаг 1. Обратитесь к заведующему детским садом с жалобой (заявлением) о нарушении прав вашего ребенка.***

Жалоба (заявление) составляется в свободной форме на имя заведующего детским садом.

Подать жалобу можно лично или направив по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. Если вы подаете жалобу лично, рекомендуем составить ее в двух экземплярах: один экземпляр передайте в детский сад, а на втором попросите поставить отметку о принятии у вас жалобы. Обязательно сохраните второй экземпляр жалобы с отметкой о принятии или почтовое уведомление.

***Шаг 2. Для обжалования решений, действий (бездействия) заведующего детским садом обратитесь в уполномоченный орган.***

Если вы не согласны с ответом заведующего детским садом или не получили от него ответ, подайте жалобу (заявление) в уполномоченный орган.

В жалобе (заявлении) укажите, в частности (ст. 7 Закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ):

- 1) наименование органа, в который подается жалоба, либо Ф.И.О. соответствующего должностного лица, либо его должность;
- 2) адрес электронной почты, если ответ должен быть направлен в форме электронного документа, или почтовый адрес;
- 3) Ф.И.О. законного представителя ребенка (родителя);
- 4) суть жалобы (описание особенностей нарушения прав ребенка);
- 5) просьбу провести проверку и принять меры к устраниению нарушений прав ребенка;
- 6) личную подпись и дату.

По возможности приложите к жалобе доказательства нарушения прав ребенка (документы, фото- и видеоматериалы, свидетельские показания).

Подать обращение о нарушении прав ребенка в детском саду можно, в частности, в органы контроля (надзора) в сфере образования (Департамент образования г. Москвы, Рособрнадзор), прокуратуру, а также в территориальное подразделение Роспотребнадзора при наличии соответствующих оснований (п. п. 1, 4.3, 4.13 Положения, утв. Постановлением Правительства Москвы от 27.09.2011 N 447-ПП; п. 5.32 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.2013 N 594; п. п. 1, 2 ст. 1, ст. 10 Закона от 17.01.1992 N 2202-1; п. 5 Административного регламента, утв. Приказом Роспотребнадзора от 16.07.2012 N 764).

Уполномоченный орган должен рассмотреть обращение в течение 30 дней со дня его регистрации (ч. 1 ст. 12 Закона N 59-ФЗ).

***Шаг 3. Для обжалования решений, действий (бездействия) уполномоченных лиц (органов) обратитесь в суд.***

Если в установленный срок (30 дней) решение по вашей жалобе не было принято или же вы не согласны с полученным ответом, подготовьте административное исковое заявление о признании незаконным решения или действий (бездействия) уполномоченного органа.

Административное исковое заявление можно подать в районный суд по месту нахождения органа, действия (бездействие) которого обжалуется, или по вашему месту жительства (п. 2 ч. 2 ст. 1, ст. 19, ч. 1 ст. 22, ч. 3 ст. 24, ч. 1, 5 ст. 218 КАС РФ).

Административное исковое заявление подается в письменной форме в разборчивом виде и подписывается с указанием вами и (или) вашим представителем даты внесения подписей (при наличии у последнего полномочий на подписание такого заявления и предъявление его в суд) (ч. 1 ст. 125 КАС РФ).

К административному исковому заявлению приложите (ч. 1 ст. 126 КАС РФ):

- 1) документы, подтверждающие обстоятельства, на которых вы основываете свои требования;
- 2) доверенность или иные документы, удостоверяющие полномочия вашего представителя, документ, подтверждающий наличие у него высшего юридического образования, - если административное исковое заявление подает представитель;
- 3) документы, содержащие сведения о жалобе, поданной заведующему детскому саду, и результатах ее рассмотрения, - если такая жалоба подавалась;
- 4) документ, подтверждающий уплату госпошлины или право на получение льготы по уплате госпошлины.

Срок для подачи административного искового заявления - три месяца со дня, когда вам стало известно о нарушении прав незаконными действиями (бездействием) должностных лиц (уполномоченных органов) (ч. 1 ст. 219 КАС РФ). Суд может восстановить пропущенный срок обращения при наличии у вас уважительных причин его пропуска (ч. 1 ст. 95 КАС РФ). Пропуск срока обращения в суд без уважительной причины, а также невозможность восстановления пропущенного (в том числе по уважительной причине) срока обращения в суд - основание для отказа в удовлетворении административного иска (ч. 8 ст. 219 КАС РФ).

Срок рассмотрения судом административного искового заявления об оспаривании решения уполномоченного органа, действий (бездействия) должностных лиц - месяц со дня подачи такого заявления (ч. 1 ст. 226 КАС РФ).

По результатам рассмотрения административного искового заявления суд может принять одно из двух решений (ч. 2 ст. 227 КАС РФ):

- об удовлетворении полностью или в части заявленных требований и об обязанности административного ответчика устраниТЬ нарушение прав административного истца;
- об отказе в удовлетворении административных исковых требований.

Если суд вынесет решение в вашу пользу, в нем должен быть указан в том числе срок исполнения. Суд самостоятельно направит решение административному ответчику (ч. 3, 7 ст. 227 КАС РФ). Ответчик в таком случае обязан будет устраниТЬ допущенные нарушения, а также сообщить вам об этом в течение месяца со дня вступления в законную силу решения по административному делу (ч. 9 ст. 227 КАС РФ).

***Шаг 4. Обратитесь в суд с иском о возмещении причиненного ребенку вреда (в том числе морального вреда).***

Если в детском саду жизни (здравому) вашего ребенка причинен вред, обратитесь в районный суд по месту вашего жительства или по месту нахождения детского сада с иском о взыскании расходов, понесенных вами на лечение ребенка (стоимость медицинских услуг, лекарств, транспортировки), а также о компенсации морального вреда (ст. ст. 15, 151 ГК РФ; ст. ст. 24, 28, ч. 5 ст. 29 ГПК РФ).

***Справка. Размер госпошлины***

При подаче исков о возмещении вреда, причиненного здоровью, госпошлина не уплачивается (пп. 3 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).

При заявлении требования о возмещении морального вреда потребуется уплатить госпошлину в размере 300 руб. При этом истец освобождается от уплаты госпошлины в случае взыскания морального вреда, причиненного преступлением (пп. 3 п. 1 ст. 333.19, пп. 4 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).

***Шаг 5. Обеспечьте исполнение решения суда.***

Получите решение суда о возмещении вреда и исполнительный лист (если вы не обращались к суду с просьбой направить в службу судебных приставов исполнительный лист для исполнения). Если должник отказался добровольно исполнить ваше требование, обратитесь в службу судебных приставов по месту нахождения должника с заявлением о возбуждении исполнительного производства и исполнительным листом (ч. 1, 3 ст. 30, ст. 33 Закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ; ч. 1 ст. 428 ГПК РФ).

"Руководитель бюджетной организации", 2015, N 11

## **ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ШТАТА**

Реорганизация учреждения сама по себе не может стать основанием для расторжения трудовых договоров (ч. 5 ст. 75 ТК РФ). Однако работодатель может уволить сотрудника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - в связи с сокращением штата, вызванным реорганизацией. Особенности такого увольнения мы уже рассматривали в предыдущих номерах журнала <1>. Продолжим актуальную тему.

<1> См. статьи Д.Ю. Паниной "Особенности увольнения при реорганизации" (N 7, 2015), "Особенности процедуры увольнения по сокращению штатов" (N 8, 2015).

Сокращение численности или штата работников организации входит в список причин расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). То есть работодатель вправе самостоятельно принимать решения о сокращении, однако при увольнении работников по названной норме следует соблюдать ряд правил, установленных ТК РФ и другими законодательными актами, регулирующими трудовые отношения. Так, особый правовой статус гражданских служащих прописан в Законе о гражданской службе <2>, а на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными Законом о муниципальной службе <3>.

---

<2> Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

<3> Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

### **Кого и как можно сократить**

Принимая решения об увольнениях, работодатель должен руководствоваться ст. 179 ТК РФ, регламентирующей преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата. Главные из этих преимуществ - более высокие производительность труда и квалификация. Аналогичные критерии прописаны в законах, регулирующих трудовое право отдельных категорий работников. Например, в соответствии с п. 4 ст. 31 Закона о гражданской службе преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставляется сотруднику, имеющему более высокие по сравнению с коллегами квалификацию, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности.

Правильность применения работодателем указанных критериев при сокращении штата может быть проверена в судебном порядке по заявлению сотрудника.

Как работодатель может доказать, что уволенный сотрудник обладал менее высокой производительностью труда и квалификацией?

При увольнении по сокращению штата **работодатель обязан провести анализ преимущественного права сотрудника на оставление на работе**. Качественными **показателями квалификации** могут выступать документы об образовании, победы в профессиональных соревнованиях, круг обязанностей, а также выговоры и замечания, связанные с качеством выполнения работы. Анализируя **производительность труда**, работодатель может опираться на выполняемый сотрудником объем работ, имеющиеся поощрения за выполнение плана или наказания за невыполнение.

Рассмотрим в качестве примера Апелляционное определение Астраханского областного суда от 10.07.2013 по делу N 33-1903/2013. Госслужащая посчитала, что при сокращении работодатель не учел ее квалификацию, уровень профессионального образования, стаж гражданской службы по специальности и высокие результаты профессиональной служебной деятельности. Работодатель сумел доказать, что вынес решение об увольнении законно. Специально созданная комиссия по определению преимущественного права должностных лиц рассмотрела кандидатуру каждого сотрудника.

Из протокола заседания комиссии следует, что преимущественное право на замещение должностей гражданской службы в данной организации признано за сотрудниками, обладающими более высокой квалификацией и показывающими более высокие результаты деятельности. Работодатель предоставил суду служебные характеристики, личные карточки других кандидатов на сокращение, доказав тем самым, что они по сравнению сувольняемой сотрудницей выполняли больший объем заданий (это свидетельствовало о более высокой квалификации (знаниях, умениях, навыках и опыте)) и демонстрировали лучшие результаты. Суд подтвердил, что работодатель имел все основания для увольнения подавшей иск сотрудницы по сокращению штатов.

Применимо ли правило преимущества для более квалифицированного работника, если

сокращаются должности с разнородными трудовыми функциями?

Правило преимущества для более квалифицированного работника действует, **только если сокращаются должности, имеющие однородные трудовые функции**. Трудовая функция - работа по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы (ст. 57 ТК РФ). Однаковые должности предусматривают выполнение работниками одной трудовой функции. Но в рамках этой трудовой функции обязанности могут быть разными. Работодателю следует помнить, что преимущественное право должно оцениваться на основании квалификационных требований к должностям, а не исходя из круга обязанностей, выполняемых специалистом.

Итак, сравнение квалификации и производительности труда возможно при условии, что должности одноименные и находятся в одном структурном подразделении. Рассмотрим в качестве примера Апелляционное определение Московского областного суда от 16.09.2013 по делу N 33-19015/2013.

Главный специалист отдела контроля за земельным и имущественным налогом администрации городского поселения была уволена по сокращению штатов и обратилась в суд, посчитав, что работодатель не принял во внимание ее преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ - не учел опыт и высокую квалификацию. В управлении, где работала истница, имелись три должности главного специалиста, в двух других управлениях - по две должности. Впоследствии на базе трех управлений было создано одно, а ранее существовавшие управлении стали его отделами. В каждом отделе предполагалось по одному главному специалисту.

Суд первой инстанции посчитал, что нарушений процедуры увольнения не было. Положения ст. 179 в рассматриваемом случае не действовали, поскольку истница и прочие работники, занимавшие аналогичные должности, имели разнородные трудовые функции. В силу ст. 19 Закона о муниципальной службе трудовой договор с муниципальным служащим может быть расторгнут по инициативе представителя нанимателя по основаниям, прописанным в том числе в Трудовом кодексе. Сокращение численности или штата работников является одним из таких оснований (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Коллегия апелляционного суда не согласилась с выводом суда первой инстанции о невозможности применения положений ст. 179 ТК РФ, приведя следующие доводы. Оценка соблюдения преимущественного права оставления на работе была дана судом **не на основании квалификационных требований к замещаемым должностям**, а исходя из круга обязанностей специалистов, что противоречит смыслу ст. 179. В соответствии со ст. 9 Закона о муниципальной службе для замещения должностей муниципальной службы квалификационные требования предъявляются к уровню профессионального образования, стажу муниципальной (государственной) службы или работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Эти требования устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта РФ исходя из классификации должностей муниципальной службы. Согласно ч. 5 ст. 7 Закона Московской области от 24.07.2007 N 137/2007-ОЗ "О муниципальной службе в Московской области", действовавшего на территории администрации городского поселения, квалификационные требования были прописаны в должностных инструкциях муниципальных служащих.

В силу ч. 2 п. 5 Порядка применения Справочника должностей <4> раздел "Должностные обязанности" квалификационных характеристик содержит перечень основных функций, которые поручаются полностью или частично работнику, занимающему данную должность. При необходимости эти обязанности могут быть распределены между несколькими исполнителями. При совершенствовании организации труда, внедрении технических средств, проведении мероприятий по увеличению объема выполняемых работ может расширяться круг обязанностей работника по сравнению с установленным соответствующими квалификационными характеристиками. **Работнику может поручаться выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей**, родственных по содержанию, равных по сложности работ, выполнение которых не требует другой специальности, квалификации, изменения должностного наименования.

---

<4> Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 09.02.2004 N 9.

Из должностных инструкций главного специалиста следовало, что квалификационные требования у всех работников одинаковые: высшее профессиональное образование, стаж и опыт работы по специальности не менее двух лет, знание Конституции РФ, законодательства РФ, устава муниципального образования и т.д. Данным требованиям истица соответствовала, в том числе имела высшее образование по специальностям "Государственное и муниципальное управление" и "Юриспруденция". Кроме того, перечень должностных обязанностей каждого главного специалиста управления содержал и общие трудовые функции, и конкретизированные. Так, в обязанности истицы входили сбор информации по физическим и юридическим лицам (об изменениях в правоустанавливающих документах, оплате земельного и имущественного налога), информирование руководства о наиболее острых проблемах населения и результатах решения этих проблем. Обязанности других главных специалистов заключались в ведении реестров земельных участков, объектов недвижимости, в работе с обращениями по вопросам землепользования. Судебная коллегия пришла к выводу, что функции по сбору информации и работе с обращениями выполняли все работники в названной должности. А поскольку **обязанности истицы в данной части были не конкретизированы, это позволило сделать вывод, что она работает со всей указанной информацией.**

В обязанности истицы входила также организация всего делопроизводства управления и его контроль - функция, которую невозможно выполнять без необходимых знаний о работе каждого сотрудника. Более того, согласно п. 8 Порядка применения Справочника должностей лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и осуществляющие качественно и в полном объеме возложенные на них функции, по рекомендации аттестационной комиссии могут назначаться на соответствующие должности наравне с лицами, имеющими специальную подготовку и стаж работы. Из материалов дела было видно, что во время отсутствия других главных специалистов **истица выполняла их обязанности**, кроме того, она имела награды и поощрения. Судебная коллегия пришла к выводу, что процедура увольнения была нарушена, поскольку работодатель не учел уровень профессионального образования, стаж службы, профессиональные знания и навыки истицы и не предоставил ей преимущественное право оставления на работе.

#### **Специалист, обязанности которого расширились за счет функций сокращенных работников, отказался подписывать измененный договор. Можно ли его уволить по сокращению штатов?**

Действия работодателя в данном случае будут неправомерны. Если должность специалиста не сокращена, а только изменены его функции, то увольнять его по сокращению штатов нельзя. Пример - Апелляционное определение Брянского областного суда от 04.02.2014 по делу N 33-258(2014). Служебный контракт с экспертом организационно-контрольного отдела регионального управления Росреестра был расторгнут по п. 8.2 ч. 1 ст. 37 Закона о гражданской службе в связи с сокращением должностей гражданской службы в государственном органе. Из документов отдела кадров следует, что **основанием для увольнения послужило уведомление об изменении должностных обязанностей.**

Содержание и форма служебного контракта государственного гражданского служащего установлены ст. 24 Закона о гражданской службе. Согласно пп. 3 п. 3 названной статьи права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент являются существенными условиями служебного контракта. Порядок изменения таких условий предусмотрен ст. 29 Закона о гражданской службе, а конкретно п. 4 данной статьи гласит, что служебный контракт может быть прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 33 Закона о гражданской службе при соблюдении двух условий:

- гражданский служащий откажется от предложенной для замещения иной должности в связи с изменением существенных условий служебного контракта;

- отказ будет зафиксирован письменно.

В силу требований ст. 47 Закона о гражданской службе профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется согласно должностному регламенту. Он является составной частью административного регламента государственного органа.

При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при сокращении штата либо численности государственного органа (п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), наниматель обязан доказать, что он соблюдал порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений ст. 16 Закона о гражданской службе. В частности, необходимо представить свидетельства, подтверждающие, что сокращение должности гражданской службы действительно имело место.

Как следует из штатных расписаний нанимателя, **должность специалиста-эксперта организационно-контрольного отдела не сокращалась**. По новому должностному регламенту в данной должности были совмещены обязанности специалиста по ГО и ЧС и специалиста по мобилизационной работе. Согласно комиссионному акту нанимателя уволенный служащий отказался от ознакомления с изменениями должностных обязанностей, но отказ от продолжения гражданской службы или согласие на ее продолжение **в письменной форме получены не были**. Суд установил, что процедура сокращения в отношении истца не производилась, ему не были предложены иные вакантные должности в связи с сокращением, не рассматривалось преимущественное право увольняемого на замещение должности гражданской службы. По сути, **контракт был расторгнут в связи с отказом от прохождения службы**, вызванным изменением должностных обязанностей, а не по п. 8.2 ч. 1 ст. 37 Закона о гражданской службе, как было указано в документах.

### Как правильно предлагать вакансии

Существует еще одна важная особенность процедуры сокращения - увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести сотрудника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя должность. Работодатель обязан предложить сотруднику имеющиеся вакансии. При этом согласно п. 29 Постановления Пленума ВС РФ N 2 <5> работодатель должен учитывать реальную возможность сотрудника выполнять предлагаемую работу в зависимости от его образования, квалификации, опыта.

---

<5> Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Разберем особенности таких предложений.

Обязан ли работодатель при сокращении предлагать сотруднику вакансии в другой местности?

Если такая **обязанность не установлена** в коллективном договоре, соглашениях или непосредственно в трудовом договоре, то **работодатель не обязан** предлагать сотрудникам вакансии в другой местности при сокращении штата. Пример - Апелляционное определение Рязанского областного суда от 26.08.2015 N 33-1906/2015. Посчитав, что при увольнении по сокращению штата нарушился порядок предложения вакантных мест и не были предложены высокооплачиваемые вакансии, находящиеся в другом регионе, сотрудник подал в суд, но проиграл дело. В силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан предлагать все отвечающие требованиям вакансии, имеющиеся у него, только в данной местности. Поскольку обязанность предложения удаленных вакансий коллективным договором, соглашениями, трудовым договором в рассматриваемом случае не устанавливалась, работодатель процедуру увольнения при сокращении штата не нарушил.

Обязан ли работодатель включать в список предлагаемых вакансий места временно отсутствующих сотрудников?

**Под вакантной должностью следует понимать свободную должность**, то есть не занятую ни одним работником. Если должность занята временно отсутствующими работниками (например, находящимися в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком), то она не является вакантной, ее предлагать нельзя. Например, такой вывод содержит Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.08.2015 по делу N 33-5139/2015. Юрист, увольняемая по сокращению, потребовала перевести ее на любую из должностей временно отсутствующих сотрудниц (одна из них находилась в декретном отпуске, другая - в отпуске по уходу за ребенком). После получения отказа женщина обратилась в суд. Работодатель представил суду доказательства того, что названные должности заняты: приказы о приеме сотрудниц на работу, о предоставлении декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком, листки нетрудоспособности, трудовые книжки и т.д. Суд установил, что работодатель не нарушил порядок увольнения и предложил истице все вакантные должности, соответствующие ее квалификации, равно как и вакантные нижестоящие должности.

При увольнении гражданского служащего по сокращению штата обязан ли государственный орган

предлагать ему все имеющиеся вакантные должности государственной службы?

Обязанности по предложению увольняемому государственному служащему всех имеющихся у государственного органа вакантных должностей Закон о гражданской службе не содержит. Пример доказательства - Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 09.04.2015 по делу N 33-3134/2015.

Гражданская служащая была уволена по сокращению штата и обратилась в суд, посчитав, что ей предложили не все имеющиеся вакансии, а только соответствовавшие ее квалификации и ниже. Суд отказал в удовлетворении требований истицы, приведя следующие доводы.

Служебный контракт может быть расторгнут работодателем, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности и уволен в случае сокращения должностей гражданской службы в государственном органе (п. 8.2 ч. 1 ст. 37 Закона о гражданской службе). Увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести служащего с его согласия на иную должность гражданской службы (ст. 33 Закона о гражданской службе). Отказ работника от перевода тоже является поводом для увольнения в силу ст. 180 ТК РФ. Согласно правовому смыслу ст. 33 Закона о гражданской службе специфика государственной гражданской службы в Российской Федерации как профессиональной служебной деятельности граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий органов государственной власти предопределяет особый правовой статус гражданских служащих, который включает в себя, в частности, предоставляемые им гарантии. Установление вида и объема подобных гарантий, а также случаев их предоставления - прерогатива федерального законодателя, который, регламентируя порядок прекращения служебного контракта с гражданским служащим, вправе утверждать перечень оснований, увольнению по которым предшествует предложение гражданскому служащему иной должности. Предоставлять гражданскому служащему, с которым расторгается контракт при сокращении должностей, все без исключения имеющиеся вакансии наниматель не должен, поскольку такая обязанность не закреплена в Законе о гражданской службе.

Можно ли предлагать в качестве вакантных должности, подлежащие замещению на конкурсной основе?

Должности, подлежащие замещению на конкурсной основе, в качестве вакантных при сокращении штата предложены быть не могут (ст. 22 Закона о гражданской службе). Пример - Апелляционное определение Астраханского областного суда от 23.04.2014 по делу N 33-1356/2014. Вакансия, на которую претендовала увольняемая служащая, оказалась конкурсной. Объявление о конкурсе было размещено на официальных сайтах. Однако участвовать в конкурсе женщина не стала, ошибочно посчитав, что имеет право занять эту должность в порядке перевода.

Можно ли уволить сотруднику, являющуюся матерью малолетнего ребенка, если на предложенную ей при сокращении вакансии впоследствии вышел человек, ранее эту должность замещавший и восстановленный на работе по решению суда?

В случае восстановления на работе сотрудника, ранее занимавшего должность, по решению государственной инспекции труда или суда **трудовой договор с работником, занимающим место в данный момент, подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон** (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Рассмотрим в качестве примера уже упоминавшееся Апелляционное определение Астраханского областного суда по делу N 33-1356/2014. Под сокращение попала служащая, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком и исполняющая трудовые обязанности на условиях неполного рабочего дня. Поскольку молодая мама относилась к льготной категории государственных гражданских служащих, ей было предложено занять нижестоящую вакантную должность, на что она согласилась. После того как женщина приступила к выполнению новых служебных обязанностей, вышел приказ о ее увольнении и она была зачислена в кадровый резерв. Суд, куда позднее обратилась уволенная сотрудница, посчитал прекращение трудового договора законным. Принимая такое решение, судьи руководствовались следующим.

Действительно, в соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается. Основания, являющиеся исключением из данного правила, перечислены в п. п. 1, 5 - 8, 11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК

РФ. А сокращение штатов - это увольнение по инициативе работодателя, оно не входит в список исключений. Сотрудница, должность которой сокращалась, была переведена с ее согласия на другое место, так что процедура сокращения штатов нарушена не была.

Но после того, как сотрудница приступила к работе в новой должности, человек, ранее замещавший ее, был восстановлен на службе по решению суда. Случай восстановления по решению суда как раз и считается обстоятельством, не зависящим от воли сторон. Следует отметить, что ст. 83 ТК РФ установлено: прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другое имеющееся у работодателя место. На момент увольнения истицы таких мест у работодателя не имелось, из-за чего она и была зачислена в кадровый резерв.

Д.Ю.Панина  
Эксперт журнала  
"Руководитель  
бюджетной организации"

Документ предоставлен Консультант Плюс

## КАК СОСТАВИТЬ РАСПИСКУ В ПОЛУЧЕНИИ ДЕНЕГ?

Договор займа между гражданами должен быть заключен в письменной форме, если его сумма превышает установленный законом МРОТ не менее чем в десять раз. Договор займа между гражданином и юридическим лицом - заимодавцем должен быть заключен в письменной форме независимо от суммы (п. 1 ст. 808 ГК РФ).

Рассмотрим предоставление займа, когда заемщик и заимодавец являются гражданами - физическими лицами.

### ***Справка. Размер МРОТ, влияющий на форму договора займа***

*Платежи по гражданско-правовым обязательствам, установленные в зависимости от МРОТ, исчисляются исходя из суммы, равной 100 руб. (ст. 5 Закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ).*

Подтверждением договора займа и его условий может быть расписка заемщика или иной документ, удостоверяющие передачу ему заимодавцем определенной денежной суммы (п. 2 ст. 808 ГК РФ).

Если граждане заключают письменный договор займа и в дополнение к нему оформляют расписку, то перечислять сведения, конкретизирующие условия договора займа, в расписке не нужно - достаточно сделать ссылку на сам договор. Если же расписка является единственным документом, который граждане оформляют при предоставлении суммы в заем, очень важно составить ее правильно.

### **Что обязательно указать в расписке**

Расписка должна содержать сведения о заимодавце и заемщике, а также сумму займа (п. 2 ст. 808 ГК РФ), иначе она не будет являться документом, подтверждающим передачу денежной суммы в заем.

### **Что рекомендуется указать в расписке**

Рекомендуем включить в расписку следующие сведения, которые не являются обязательными, но позволяют избежать возможных споров:

1. Паспортные данные заимодавца и заемщика и адреса их регистрации или фактического места жительства. Отсутствие указанных сведений не может служить основанием для отказа в иске о взыскании суммы займа (Апелляционное определение Московского городского суда от 16.05.2012 по делу N 11-5182).

2. Срок займа. При отсутствии указания на срок займа сумма займа должна быть возвращена в течение 30 дней со дня предъявления заимодавцем требования о возврате (п. 1 ст. 810 ГК РФ).

3. Проценты по займу. Если в расписке нет условия о размере процентов, их размер определяется существующей в месте жительства заимодавца ставкой рефинансирования на день уплаты заемщиком

суммы долга или его соответствующей части (п. 1 ст. 809 ГК РФ). При этом заем предполагается беспроцентным, если в расписке прямо не предусмотрено иное, если заимодавец и заемщик являются физлицами, сумма займа не превышает 50-кратный МРОТ и предоставление займа не связано с осуществлением предпринимательской деятельности заимодавца или заемщика (п. 3 ст. 809 ГК РФ).

#### **Справка. Ставка рефинансирования**

С 01.01.2016 значение ставки рефинансирования Банка России приравнивается к значению ключевой ставки Банка России и составляет 11% (Указание Банка России от 11.12.2015 N 3894-У; Информация Банка России от 31.07.2015).

4. Порядок уплаты процентов. При отсутствии указанного порядка проценты выплачиваются ежемесячно до дня возврата суммы займа (п. 1 ст. 809 ГК РФ).

5. Порядок возврата суммы займа. Если заем беспроцентный и расписка не предусматривает иное, сумму займа можно вернуть досрочно. Если заем предоставлен под проценты, его можно вернуть досрочно (полностью или по частям) при условии уведомления об этом заимодавца не менее чем за 30 дней до дня такого возврата. В расписке может быть указан и меньший срок уведомления заимодавца (п. 2 ст. 810 ГК РФ). При этом заимодавец имеет право на получение с заемщика процентов, начисленных включительно до дня возврата суммы займа полностью или в ее части (п. 4 ст. 809 ГК РФ). Кроме того, если предусмотреть возвращение займа по частям (в рассрочку), то при нарушении заемщиком срока, установленного для возврата очередной части займа, заимодавец вправе потребовать досрочного возврата всей оставшейся суммы займа вместе с причитающимися процентами (п. 2 ст. 811 ГК РФ).

6. Последствия невозврата заемщиком денег. Если в расписке не предусмотрено иное, на сумму займа начисляются не только обычные проценты за пользование суммой займа, но и проценты за пользование чужими денежными средствами - со дня, когда заем должен был быть возвращен, до дня его фактического возврата заимодавцу (п. 1 ст. 811, п. 1 ст. 395 ГК РФ).

В расписку могут быть также включены иные сведения по усмотрению сторон.

#### **Обратите внимание!**

Проценты, которые заимодавец получает сверх суммы возвращенного займа, являются для него экономической выгодой, облагаемой НДФЛ на общих основаниях (ст. ст. 41, 209 НК РФ). В отношении указанного дохода установлена налоговая ставка по НДФЛ в размере 13% (п. 1 ст. 224 НК РФ).

Материал подготовлен при содействии  
юриста коммерческого банка  
Журавлевой Е.В.

Документ предоставлен Консультант Плюс

## **КАК ОПРЕДЕЛИТЬ СРОК УХОДА В ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК?**

Под декретным отпуском принято понимать только отпуск по беременности и родам, хотя иногда к нему относят также отпуска по уходу за ребенком до полутора лет и с полутора до трех лет (ст. 255 ТК РФ; п. 7 Положения, утв. Приказом Росархива от 20.02.2006 N 14).

В этом материале декретным отпуском будем считать именно отпуск по беременности и родам.

#### **Продолжительность отпуска по беременности и родам**

По заявлению работницы и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности работнице должны предоставить так называемый декретный отпуск, то есть отпуск

по беременности и родам, продолжительностью 70 (84 - при многоплодной беременности) календарных дней до родов и 70 (86 - в случае осложненных родов, 110 - при рождении двух или более детей) календарных дней после родов с выплатой пособия. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

#### **Сроки выдачи листка нетрудоспособности**

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом акушером-гинекологом, при его отсутствии - врачом общей практики (семейным врачом), а при отсутствии врача - фельдшером.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 30 недель беременности единовременно на 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 28 недель беременности единовременно на 194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов).

Если при обращении в медицинскую организацию в установленный срок женщина не желает получить больничный, то ее отказ фиксируется в медицинской документации и при повторном ее обращении до родов за больничным для оформления декретного отпуска такой больничный выдается на 140 (194 - при многоплодной беременности) календарных дней с того срока, в который женщина должна была уйти в декрет по закону, то есть в 30 недель беременности (28 недель - при многоплодной беременности) (п. 46 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

**Примечание.** Если женщина проживает в загрязненной радиацией местности, то листок нетрудоспособности выдается в 27 недель беременности (п. 6 ст. 18 Закона от 15.05.1991 N 1244-1; п. 51 Порядка).

Если роды наступили в период от 22 до 30 недель беременности, медицинская организация, в которой произошли роды, выдает листок нетрудоспособности сроком на 156 календарных дней (п. 49 Порядка).

При осложненных родах (например, родах, которые сопровождались кесаревым сечением) медицинская организация, в которой произошли роды, выдает листок нетрудоспособности дополнительно на 16 календарных дней (п. 48 Порядка).

**Примечание.** Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

"Советник в сфере образования", 2015, N 7

## **СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ**

Многие образовательные учреждения в качестве платных услуг организуют обучение водителей транспортных средств. Данные услуги требуют соответствующего материально-технического и кадрового обеспечения.

#### **Преподаватели и мастера производственного обучения**

В целях оказания методической помощи организациям, обучающим водителей, Минобрнауки России своим Письмом от 18.08.2015 N АК-2294/06 направило Методические рекомендации по организации образовательного процесса в организациях, осуществляющих профессиональное обучение водителей транспортных средств различных категорий и подкатегорий (далее - Рекомендации).

В разд. 5 Рекомендаций приводятся требования к кадровому обеспечению учебного процесса по подготовке водителей.

Программу профессионального обучения водителей транспортных средств реализуют педагогические работники - преподаватели учебных предметов и мастера производственного обучения, которые должны удовлетворять квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям и (или) профессиональных стандартах.

Преподаватели и мастера производственного обучения вождению в автошколе должны иметь высшее или среднее профессиональное образование в области, соответствующей преподаваемому предмету. При этом не важен стаж работы. Также у мастеров производственного обучения должно быть удостоверение на право управления транспортным средством соответствующей категории или подкатегории.

### **Преподаватель**

В должностные обязанности преподавателя входит обучение в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов. Преподаватель организует и контролирует самостоятельную работу обучающихся, индивидуальные образовательные траектории (программы), используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные. Отметим, что согласно разд. 7 Рекомендаций компьютеры с соответствующим программным обеспечением включаются в рекомендуемый перечень материально-технического обеспечения учебного процесса.

Преподаватель обязан обеспечить достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов), оценивать эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков.

Преподаватель оценивает обучающихся, применяя современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации).

Преподаватель разрабатывает рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, несет ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников.

#### **Преподаватель должен знать:**

- приоритетные направления развития образовательной системы РФ;
- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность;
- Конвенцию о правах ребенка;
- содержание учебных программ и принципы организации обучения по преподаваемому предмету;
- основные технологические процессы и приемы работы на должностях в организациях по специальности в соответствии с профилем обучения в образовательном учреждении, а также основы экономики, организации производства и управления;
- педагогику, физиологию, психологию и методику профессионального обучения;
- современные формы и методы обучения и воспитания обучающихся;
- основы трудового законодательства;
- теорию и методы управления образовательными системами;
- современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения;
- методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе;
- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;
- основы экологии, экономики, социологии;
- трудовое законодательство;
- основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
- правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Преподаватель должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

### **Мастер производственного обучения**

В должностные обязанности мастера производственного обучения входит проведение практических занятий по вождению.

Мастер производственного обучения должен подготавливать оборудование и соответствующую оснастку к занятиям, совершенствовать материальную базу. Мастер производственного обучения заведует гаражом, мастерской, кабинетом и принимает меры к их своевременному обеспечению оборудованием, инструментами, материалами, запасными частями и средствами обучения, готовит обучающихся к сдаче квалификационных экзаменов, обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Кроме того, он должен знать:**

- приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;
- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность;
- Конвенцию о правах ребенка; учебные программы по производственному обучению; технологию производства по профилю обучения; правила технической эксплуатации производственного оборудования;
- основы педагогики, психологии;
- методики профессионального обучения и воспитания обучающихся; методы развития мастерства;
- современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода;
- методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе, технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;
- технологии педагогической диагностики;
- основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
- основы трудового законодательства;
- правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации мастера производственного обучения - высшее профессиональное или среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

### **Рекомендации как основа для должностных инструкций**

В перечислении должностных обязанностей как преподавателей, так и мастеров производственного обучения, приведенном в Рекомендациях, достаточно много общих фраз, взятых, очевидно, из других типовых должностных инструкций. Например, согласно Рекомендациям мастер производственного обучения организует выполнение практических работ, а также работ по изготовлению качественной продукции и оказанию услуг населению, принимает участие в заключении договоров с организациями и хозяйствами о проведении учебной (производственной) практики и осуществляет контроль за их выполнением и др.

Однако за основу для разработки должностных инструкций с учетом специфики деятельности конкретного учреждения могут быть взяты именно должностные обязанности из разд. 5 Рекомендаций.

### **Типовой договор**

В разд. 6 Рекомендаций приведена типовая (примерная) форма срочного трудового договора между образовательной организацией и преподавателями (мастерами производственного обучения).

В трудовом договоре обязательно должно быть указано наименование подразделения, филиала, куда принимается на работу преподаватель или мастер производственного обучения, а также наименование предметов, которым он будет обучать.

Указанный трудовой договор может являться как договором по основной работе, так и договором по совместительству.

Согласно п. 1.3 типовой формы в договоре указывается срок его действия (даты начала и окончания работы). Необходимо отметить, что согласно ст. 58 Трудового кодекса РФ **трудовые договоры могут заключаться:**

**1) на неопределенный срок;**

**2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.**

Срочный трудовой договор заключается только тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Случаи, когда допустимо заключать срочный трудовой договор, приведены в ст. 59 ТК РФ. При этом в ч. 1 ст. 59 ТК РФ перечислены случаи, когда заключение срочного трудового договора обусловливается характером работы или условиями ее выполнения, а в ч. 2 ст. 59 ТК РФ - случаи, в которых срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора, без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

**Итак, срочный трудовой договор заключается:**

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ или иными федеральными законами.

**По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа

исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Также необходимо принять во внимание ст. 332 ТК РФ, согласно которой трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

При этом заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в вузе, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу. Конкурс может не проводиться при приеме на работу по совместительству, в создаваемые вузы до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Таким образом, **договор с мастером, обучающим водителей, может заключаться на определенный срок только в случае, если учреждение осуществляет обучение не весь год, а только в определенный сезон**, либо в случаях, если мастер поступает на работу по совместительству и согласен на заключение срочного трудового договора.

**С преподавателем срочный трудовой договор может заключаться в тех же случаях, и дополнительно с преподавателем вуза может заключаться срочный трудовой договор по соглашению сторон, которому, как правило, предшествует избрание по конкурсу.**

В иных случаях трудовой договор должен быть заключен на неопределенный срок.

При этом учреждениям необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

А также в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

В Рекомендациях не приведено типовой формы бессрочного трудового договора, однако это не значит, что учреждение не может заключить такой договор с работником. Вместо конкретных дат начала и окончания работы в пункте "Срок договора" может быть указано "Бессрочно".

В п. 6 типовой формы трудового договора оговаривается порядок оплаты труда. Преподавателю и мастеру производственного обучения предлагается устанавливать заработную плату в соответствии с категорией в виде часовой ставки. Также в трудовом договоре указываются надбавки и доплаты, установленные законодательством РФ, и иные дополнительные (поощрительные) выплаты.

При условии прекращения трудового договора по уважительным причинам наряду с выплатами,

предусмотренными действующим законодательством, преподавателю или мастеру производственного обучения может быть выплачено единовременное пособие в фиксированном размере, указанном в трудовом договоре.

Заработка плата должна выплачиваться два раза в месяц в сроки, определяемые коллективным договором.

Режим рабочего времени и отдыха преподавателя (мастера производственного обучения) в пределах рабочего дня устанавливается правилами внутреннего распорядка.

Продолжительность рабочего времени преподавателя устанавливается индивидуальным планом и не может превышать 6 часов в день и 36 часов в неделю при дневном обучении, а в форме вечернего обучения - соответственно 4 часов и 24 часов. Продолжительность рабочего времени мастера производственного обучения устанавливается индивидуальным планом и не может превышать 8 часов в день и 40 часов в неделю.

Это связано с тем, что преподаватель относится к педагогическим работникам, для которых в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Мастер производственного обучения к педагогическим работникам не относится, и для него используется общая норма продолжительности рабочего времени.

В трудовом договоре должна быть указана продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, условия повышения квалификации, социально-бытовые условия, а также условия замены преподавателя (мастера производственного обучения) в случае его отсутствия другим работником.

Напомним, что трудовой договор должен быть подписан в двух экземплярах, а на экземпляре работодателя должна быть подпись работника в получении его экземпляра (ст. 67 ТК РФ).

## **Бухгалтерский учет**

Согласно Указаниям о порядке применения бюджетной классификации РФ, утвержденным Приказом Минфина России от 01.07.2013 N 65н, в учете казенных учреждений выплата заработной платы работникам, а также начисления на нее должны отражаться по виду расходов 111 "Фонд оплаты труда казенных учреждений и взносы по обязательному социальному страхованию".

В учете бюджетных и автономных учреждений заработка плата относится на подстатью 211 "Заработка плата" КОСГУ, а взносы - на подстатью 213 "Начисления на выплаты по оплате труда".

Расчеты по заработной плате преподавателям, мастерам производственного обучения в бухгалтерском учете отражаются такими записями:

Дебет счета 0 40120 211 "Расходы по заработной плате"

или Дебет счета 0 10900 000 "Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг"

Кредит счета 0 30211 730 "Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате";

Дебет счета 0 30211 830 "Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате"

Кредит счета 0 30301 730 "Увеличение кредиторской задолженности по налогу на доходы физических лиц"

- удержан НДФЛ;

Дебет счета 0 30211 830 "Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате"

Кредит счета 0 20111 610 "Выбытия денежных средств учреждения с лицевых счетов в органе казначейства" (для бюджетных и автономных учреждений),

Кредит счета 0 20121 610 "Выбытия денежных средств учреждения в кредитной организации" (для автономных учреждений, имеющих счет в кредитной организации),

Кредит счета 1 30405 211 "Расчеты по платежам из бюджета с финансовым органом по заработной плате" (для казенных учреждений).

Одновременно - увеличение забалансового счета 18 "Выбытия денежных средств со счетов учреждения" (для бюджетных и автономных учреждений)

- перечислена заработка плата на карты сотрудников.

Начисление страховых взносов учитывается так:

Дебет счета 0 40120 213 "Начисления на выплаты по заработной плате"

или Дебет счета 0 10900 000 "Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг"

Кредит счетов

0 30302 000 "Расчеты по страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством",

0 30306 000 "Расчеты по страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний",

0 30307 000 "Расчеты по страховым взносам на обязательное медицинское страхование в Федеральный ФОМС",

0 30310 000 "Расчеты по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование на выплату страховой части трудовой пенсии"

- начислены страховые взносы с заработной платы.

И.В.Артемова  
Главный бухгалтер,  
консультант

"Руководитель бюджетной организации", 2016, N 1

## **СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР - ДО ПОРЫ ДО ВРЕМЕНИ?**

Заключение трудового договора на определенный срок является правомерным. Но следует помнить, что это возможно не с каждым работником и не во всех ситуациях. На что же обращать внимание работодателю при заключении срочного трудового договора и прекращении его действия?

Положениями ТК РФ утверждены две группы обстоятельств, позволяющих заключать срочные трудовые договоры:

- характер предстоящей работы или условия ее выполнения не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок (ч. 1 ст. 59);

- имеется соглашение сторон трудового договора, на основании которого может быть заключен срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 59).

### **Причины заключения срочного трудового договора**

Работодатель при заключении срочного трудового договора обязательно должен указать причину невозможности установления трудовых отношений на постоянной основе. То есть принимаемый сотрудник должен знать, что его работа временная и что его могут на законных основаниях уволить по окончании срока действия договора, даже если у работодателя не будет претензий к качеству выполнения обязанностей и трудовой дисциплине.

### **Трудовые отношения нельзя установить на неопределенный срок**

Согласно ч. 2 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок исходя из характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора на неопределенный срок, возлагается на работодателя. Ему в "подсказку" - ч. 1 ст. 59 ТК РФ, где перечислены такие обстоятельства. Если возможность заключения срочного трудового договора вытекает из этой статьи, основания для указания данных причин в тексте трудового договора отсутствуют. А вот когда срочный трудовой договор заключен при отсутствии достаточных оснований, он считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5, 6 ст. 58 ТК РФ).

Трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок в следующих случаях:

- на период исполнения обязанностей отсутствующего основного работника (который, например,

находится в декретном отпуске);

- для выполнения временных (сроком до двух месяцев) работ;
  - для выполнения сезонных работ;
  - сотрудник направляется за границу;
  - работы выходят за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтаж, пусконаладка и т.д.) либо связаны с заведомо временным (сроком до одного года) расширением производства или объема услуг;
  - работа предоставляется во временной организации (созданной на конкретный период или для выполнения конкретной работы, допустим для подготовки масштабного мероприятия);
  - выполнение заведомо определенной работы не может быть установлено на конкретную дату;
  - работа непосредственно связана с практикой, профобучением или дополнительным прообразованием в форме стажировки;
  - при избрании на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, при поступлении на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
  - служба занятости направляет гражданина на временные или общественные работы;
  - гражданин проходит альтернативную гражданскую службу;
  - в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами <1>.
- 

<1> Например, заключение договора с лицом, проходящим спортивную подготовку, на основании ч. 8 ст. 34.2 Федерального закона от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации".

#### **По соглашению сторон**

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в таких случаях <2>:

- работодателем является предприниматель, штат которого не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
  - на работу принимается пенсионер по возрасту или лицо, которому по состоянию здоровья разрешена только работа временного характера;
  - лицо поступает на работу в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера (или приравненной к нему местности), и это связано с переездом;
  - проводятся неотложные работы по предотвращению или устраниению последствий катастроф, аварий и других чрезвычайных обстоятельств;
  - лицо избирается по конкурсу на замещение соответствующей должности;
  - договор заключается с творческим работником или лицом, участвующим в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, согласно перечням работ, профессий, должностей <3>;
  - договор заключается с руководителем, его заместителем или главными бухгалтерами (независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации);
  - на работу принимается студент-очник;
  - договор заключается с членами экипажей судов;
  - на работу принимается совместитель;
  - в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.
- 

<2> Часть 2 ст. 59 ТК РФ.

<3> Перечень профессий и должностей творческих работников, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252.

#### **Некоторые особенности заключения срочного трудового договора**

Обратите внимание на последние пункты двух приведенных здесь списков - они означают, что данные перечни не закрыты. Но, как бы то ни было, возможность заключения срочного договора должна быть прописана в ТК РФ или других, обязательно федеральных законах <4>.

-----  
<4> Например, п. 2 ст. 25.1 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" оговаривает особенности достижения гражданским служащим предельного возраста пребывания на службе.

При заключении срочного трудового договора необходимо указать, по какой причине работодатель выбирает именно такую форму трудовых отношений, - должна быть ссылка на соответствующее основание из ТК РФ или другого федерального закона. Важно определить и срок действия договора (конкретную дату или наступление определенного события). Все это прописано в ст. 57 ТК РФ.

Максимальный срок заключения срочного трудового договора - пять лет, если иной срок не установлен ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

### **Прекращение действия срочного трудового договора**

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является истечение его срока (ст. 79 ТК РФ).

**Причины прекращения действия срочного трудового договора** названы в ст. 79:

- истечение срока действия договора;
- завершение выполнения работы;
- выход на работу замещаемого лица;
- завершение сезона выполнения договорных работ.

Об истечении действия срочного трудового договора работодатель должен предупредить сотрудника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (требование не относится к договорам по исполнению обязанностей временно отсутствующих работников).

Действие срочного трудового договора прекращается:

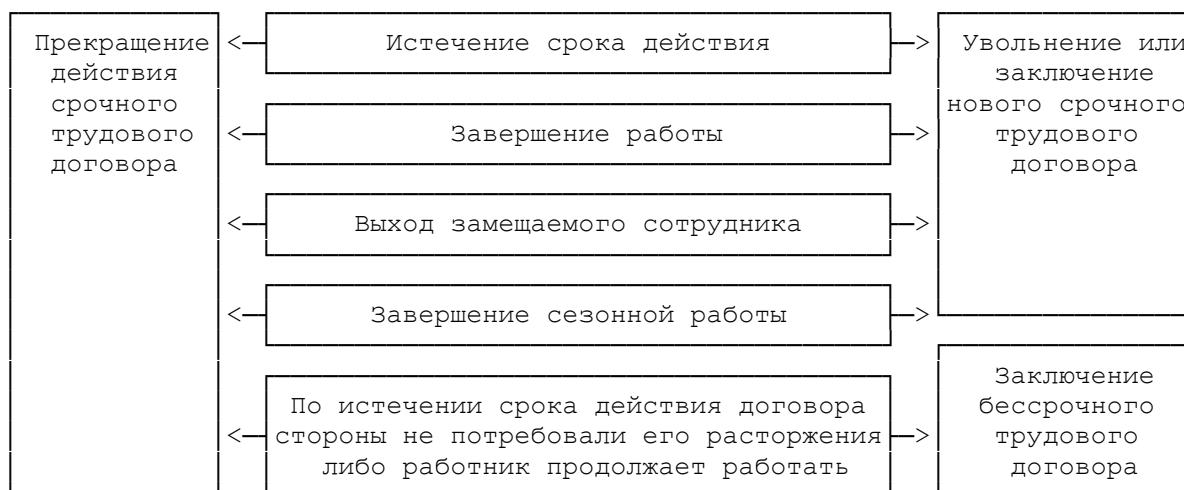
- если ни одна из сторон не потребовала его расторжения в связи с истечением срока действия;
- если работник продолжает работать после истечения срока действия трудового договора.

Однако, как уже говорилось, в этом случае работник не увольняется, а переводится на постоянную работу <5>. Допсоглашением вносятся изменения в трудовой договор. Следует обратить внимание, что в ТК РФ о соответствующем допсоглашении не упоминается, однако Роструд советует такой документ оформить <6>. А вот вносить какую-либо запись в трудовую книжку не нужно.

-----  
<5> Часть 4 ст. 58 ТК РФ.

<6> Письмо Роструда от 20.11.2006 N 1904-6-1.

### **Прекращение действия срочного трудового договора**



### **Проблемы при увольнении "срочников"**

Работодателю выгодно заключать срочные трудовые договоры, а сотрудникам - не очень. Такая

форма правоотношений позволяет избежать сложной процедуры увольнения неугодного работника. Человек, понимающий, что может потерять работу, более покладист и усерден.

Хотя законодательство устанавливает ограничения для срочных трудовых договоров, практика показывает, что, во-первых, не всегда ограничения трактуются должным образом, а во-вторых, не всегда выполняются. Рассмотрим некоторые спорные ситуации.

Руководитель подписал допсоглашение к своему срочному трудовому договору, продлевавшее выполнение функций руководителя еще на три года, - общее время нахождения на должности превысило пять лет. Можно ли считать, что трудовой договор стал бессрочным?

Допсоглашение, оговаривающее в том числе срок исполнения обязанностей руководителя, является новым срочным трудовым договором. Соответственно, трудовые отношения по-прежнему носят срочный характер. Разберем данную ситуацию на примере Апелляционного определения ВС Республики Мордовия от 16.01.2014 по делу N 33-91/2014.

Директор школы, уволенный по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока действия трудового договора), обратился в суд. Несогласие с решением работодателя истец мотивировал тем, что срок действия его договора превысил допустимые пять лет - трудовые отношения нужно признать бессрочными. Срочный договор с руководителем образовательного учреждения был заключен 01.09.2007, срок его действия закончился 31.08.2010. На следующий день после окончания договора - 01.09.2010 - было подписано допсоглашение, устанавливающее новые сроки действия трудового договора (до 02.09.2013). Истец посчитал, что допсоглашение было составлено и подписано уже после истечения срока действия трудового договора, в течение которого можно было внести изменения, то есть когда трудовые отношения утратили срочный характер. Допсоглашение не является вновь заключенным срочным трудовым договором, поскольку распоряжений об увольнении после 31.08.2010 не издавалось, как и приказов о принятии на работу по вновь заключенному договору от 01.09.2010, соответствующие записи в трудовую книжку не вносились. Должность директора истец занимал более пяти лет (с 2007 по 2013 гг.), что не позволяет квалифицировать такие отношения как срочные.

Судебные инстанции отказали в удовлетворении требований, мотивируя свое решение следующим. Допсоглашение является вновь заключенным договором, а не продолжением предыдущего документа. Действие первого трудового договора закончилось, поэтому возникла необходимость оформить трудовые отношения заново.

### **Сколько раз можно заключать трудовой договор с одним и тем же работником?**

Новый срочный трудовой договор сразу после расторжения прежнего можно заключать с работником неограниченное количество раз - в законодательстве лимита нет. Но если суд установит многократное продление договорных отношений с работником, выполняющим одну и ту же функцию, договор могут признать бессрочным <7>. Возьмем в качестве примера Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19.03.2015 по делу N 33-4662/2015. Замначальника училища был принят на работу на основании бессрочного трудового договора. Впоследствии допсоглашением трудовые отношения признали срочными, а должность переименовали без изменения трудовой функции.

---

<7> Абзац 4 п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - Постановление ВС РФ N 2).

Процедура увольнения на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с дальнейшим оформлением новых срочных отношений проходила несколько раз вплоть до окончательного увольнения. Суд обязал восстановить истца в должности, мотивируя решение следующим.

Срочный трудовой договор заключается, только если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения <8>. Суд указал, что между сторонами трудовые отношения сложились на неопределенный срок, у работодателя не имелось причин трансформировать данный трудовой договор в срочный на основании допсоглашения. А назначение срока нельзя рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора, поскольку срок относится к видообразующим признакам.

Трудовые функции служащего не менялись, трудовые отношения формально не прерывались.

-----  
**<8> Пункт 13 Постановления ВС РФ N 2.**

Доводы работодателя о том, что срочные трудовые договоры заключались по соглашению сторон, суд счел недостаточными, чтобы сделать вывод о возможности заключения срочных трудовых договоров в силу прямого указания закона. Работодатель не привел конкретных причин заключения таких договоров, а предусмотренных законом оснований для установления срочных трудовых отношений с работником не имелось.

**Работодатель вынудил сотрудника заключить срочный трудовой договор. Может ли суд узаконить бессрочные трудовые отношения?**

Ответом на данный вопрос будет правовая позиция КС РФ, изложенная в Определении от 15.05.2007 N 378-О-П, которая состоит в том, что срочный трудовой договор заключается на основе добровольного согласия работника и работодателя, но если согласие на заключение договора было дано работником вынужденно, он вправе оспорить правомерность заключения с ним срочного трудового договора. Следует обратить внимание, что, указывая обстоятельства подписания документа, работник должен привести доказательства принуждения, а работодатель, наоборот, - добровольности.

Логика подсказывает, что ни один работник по собственной инициативе не поменяет бессрочные трудовые отношения на срочные. Однако судам важны доказательства, а с ними у большинства уволенных проблемы.

Суды, рассматривая подобные споры, как правило, руководствуются принципом добровольности - если срочный трудовой договор сотрудник подписал, значит, он выразил согласие с его условиями. Апелляционное определение Свердловского областного суда по делу N 33-4662/2015, рассмотренное нами выше, скорее является исключением из правил. А вот типичный пример - Апелляционное определение ВС Республики Татарстан от 01.12.2014 по делу N 33-16227/2014. С директором детского центра трижды заключался срочный трудовой договор, что свидетельствовало - работа не временная. Условия договоров были аналогичными, функции и обязанности руководителя на протяжении всего времени не менялись. Суды указали, что подпись работника в срочных трудовых договорах свидетельствует о добровольном их заключении.

Примером ситуации, когда доказательства принуждения к подписанию нескольких последовательных срочных договоров с дальнейшим увольнением отсутствуют, служит и Определение Пермского краевого суда от 30.09.2014 по делу N 33-8619. В 1999 г. замруководителя театра был принят на постоянную работу после перевода из аппарата краевой администрации. Через некоторое время трудовой договор, заключенный с ним, был переквалифицирован в срочный. Трудовые отношения не раз возобновлялись по истечении действия очередного договора. Когда работодатель не предложил на подпись очередной срочный договор, уволенный сотрудник обратился в суд, потребовав признать трудовые отношения бессрочными. Однако суд первой инстанции, а потом и апелляционная комиссия встали на сторону работодателя, указав на то, что сотрудник подписывал договоры добровольно.

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, то есть если согласие работника было дано добровольно. Суды квалифицировали как согласие наличие подписи работника на таком договоре. Материалами дела подтвердилось и добровольное волеизъявление работника касательно прекращения бессрочного трудового договора с переходом на срочный. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подписать документ, первый обязан доказать это: представить свидетельства возникновения причинно-следственной связи между умышленными действиями работодателя и вынужденным подписанием срочного договора. Например, наличие конфликтных отношений между работником и работодателем само по себе не может являться безусловным и достаточным свидетельством оказания психологического давления на волеизъявление работника. Нужны "прямые улики".

Какие же доказательства требуются суду, чтобы признать срочный трудовой договор заключенным (то есть подписанным) по принуждению? Не каждый "срочник", зависящий, по сути, от хороших взаимоотношений с работодателем, рискнет обратиться в контролирующий орган с жалобой, что его заставили подписать нежелательный документ. А свидетели, как правило, являются работниками той же организации и вряд ли захотят выступить против своего начальства.

Доказательством может быть аудиозапись, зафиксировавшая не только факт давления, оказываемого на сотрудника при подписании договора, но и позволяющая идентифицировать личности участников процедуры, место и время действия. Но в основном сотрудники проигрывают иски - работодатель имеет формальные основания для заключения срочных трудовых договоров.

**При заключении срочного трудового договора сотрудника ввели в заблуждение. Можно ли через суд переквалифицировать трудовые отношения в бессрочные?**

Если сотрудник сможет доказать, что его ввели в заблуждение, срочный трудовой договор может быть переквалифицирован в бессрочный. Ведь на утверждение сотрудника, что его попросту обманули, работодатель может предоставить срочный трудовой договор, добровольно подписанный его участниками. В силу ст. 59 ТК РФ одно из главных условий заключения срочного трудового договора - именно соглашение сторон. Знает ли судебная практика примеры, когда срочные договоры с введенными в заблуждение работниками пересматривались? Знает. Но в этих случаях решающим аргументом было не упование обманутого истца на милость судей, а то, что перечень оснований для заключения срочного трудового договора является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Если основания заключения такого договора в перечне нет, уволенный работник может выиграть дело. Если основание есть, шансы на победу значительно уменьшаются. Рассмотрим два судебных решения <9>. В первом случае заявление о защите трудовых прав подал руководитель муниципального учреждения, во втором - охранник частного предприятия. Доводы истцов о том, что их ввели в заблуждение относительно продления трудовых отношений по данным должностям в будущем, правового значения не имели ввиду достижения сторонами соглашения о заключении срочного договора, содержащего соответствующее условие. Но с руководителями срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон, а вот профессия охранника в перечне не значится. Поэтому по решению суда охранника на работе восстановили, а руководителя - нет.

---

<9> Апелляционные определения Пермского краевого суда от 14.04.2014 по делу N 33-3138/2014, Красноярского краевого суда от 13.08.2012 по делу N 33-6871/2012.

\* \* \*

Вновь обращаем внимание, что обещания работодателя при заключении срочного трудового договора "быть всегда вместе" - просто слова, не имеющие юридической силы, если основания заключать срочный договор узаконены. Чтобы обезопасить себя в дальнейшем и подтвердить, что подписание документа - вынужденное действие, работник может обратиться за консультацией в инспекцию труда, "пока гром не грянул". Специалист подскажет, что предпринять в конкретной ситуации.

Д.Ю.Панина  
Эксперт журнала  
"Руководитель  
бюджетной организации"

"Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2016, N 2

**ДОГОВОР ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА**

Иногда работодатели, принимая новичка, заключают с ним гражданско-правовой договор. Оно и понятно: на выполняющего работы по такому договору не распространяются положения трудового законодательства, а значит, ни отпуска, ни гарантий, ни компенсаций ему не полагается. Между тем, как показывает практика, довольно часто работники через суд добиваются, чтобы отношения по гражданско-правовому договору были признаны трудовыми. И тогда у работодателя может возникнуть масса проблем - с дополнительными выплатами, оформлением трудового договора и пр. Сегодня расскажем, каковы отличия гражданско-правового договора от трудового, каковы характерные

признаки договора гражданско-правового характера, в каких случаях такой договор признается трудовым.

Согласно п. 1 ст. 420 ГК РФ договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. При этом п. 1 ст. 421 ГК РФ установлена свобода в заключении любого договора: понуждение не допускается, кроме случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена ГК, законом или добровольно принятым обязательством.

На основании ч. 8 ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

Трудовым законодательством регулируются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также иные отношения, связанные с использованием личного труда. Если последние возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к ним применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

### **Отличительные черты гражданско-правового договора**

Гражданско-правовой договор на первый взгляд вполне может подменить трудовой. Однако у них имеется ряд существенных различий. Сначала рассмотрим договор гражданско-правового характера.

Наибольшее распространение у работодателей получили договоры оказания услуг и подряда. На основании ст. 779 ГК РФ по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Например, работодатель может привлечь по договору оказания услуг консультанта, аудитора, юриста.

По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (п. 1 ст. 702 ГК РФ). Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (ст. 703 ГК РФ). При этом подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика и выполняет работу своими силами и средствами, если иное не предусмотрено договором. То есть договор подряда заключается тогда, когда планируется получить результат работы - что-то материальное. Например, договор подряда может быть заключен для разработки программного продукта или выполнения строительных работ.

Не будем говорить о других видах договоров, поскольку они крайне редко используются работодателями, но при анализе норм гражданского законодательства и названных видов договоров можно выделить отличительные черты договора гражданско-правового характера.

Во-первых, сторонами договора являются исполнитель и заказчик. Во-вторых, предмет договора - выполнение определенной работы (достижение конкретного результата). Ну и в-третьих, оплата выполненной работы или оказанной услуги осуществляется по окончании работы или в порядке, определяемом договором (например, поэтапно, раз в месяц).

К сведению. Исполнитель по гражданско-правовому договору не подлежит обязательному социальному страхованию, за исключением страхования от несчастных случаев на производстве, если данное условие зафиксировано в договоре.

Кроме этого, важно учитывать, что по гражданско-правовому договору исполнитель самостоятельно выбирает время выполнения работ. То есть он не должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и опоздание или ранний уход не может расцениваться как прогул.

Особая черта договоров гражданско-правового характера - оформление факта выполнения работы или оказания услуги актом. Некоторые работодатели используют форму Т-73 из Постановления N 1 <1>. Однако это ошибка, поскольку данная форма является основанием для расчета сумм оплаты выполненных работ по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы. То есть акт нужно оформлять произвольно.

<1> Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

### **Отличительные черты трудового договора**

На основании ст. 56 ТК РФ трудовым договором признается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Содержание этого договора регламентировано ст. 57 ТК РФ.

Проанализировав трудовое законодательство, можно выделить следующие отличительные черты трудового договора.

1. Работа по нему осуществляется по определенной должности или специальности согласно штатному расписанию.
2. Работа осуществляется в определенное время, которое фиксируется в табеле учета рабочего времени.
3. Работодатель обеспечивает сотрудника всем необходимым для выполнения работы и не реже двух раз в месяц выплачивает заработную плату.
4. Сотрудник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. За их несоблюдение или некачественное выполнение работы возможно применение дисциплинарной ответственности.

### **Различия между договорами**

Обобщим все признаки договоров и сведем различия между трудовым и гражданско-правовым договором в таблицу.

Аспект	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Стороны договора	Работник и работодатель	Заказчик и исполнитель
Предмет договора	Работа по определенной должности или специальности в соответствии со штатным расписанием	Оказание услуг или выполнение работ по заданию заказчика
Выполнение работы	Осуществляется работником лично	Выполнение работ, оказание услуг могут выполняться лично исполнителем, а могут с привлечением третьих лиц
Условия оплаты труда	Размер заработной платы определяется трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Выплаты производятся не реже двух раз в месяц	Устанавливаются согласно договору. Вознаграждение выплачивается на основании актов приема-сдачи работ (услуг) и имеет либо разовый характер, либо поэтапный
Условия труда	Обеспечивает работодатель	Обеспечивает исполнитель
Гарантии компенсации	и Работнику полагаются гарантии и компенсации, определенные	Нет обязанности по гарантиям и компенсациям для исполнителя

	трудовым законодательством (например, повышенная оплата работы в выходной день или дополнительный оплачиваемый отпуск)	
Учет рабочего времени	Ведется табель учета рабочего времени	Нет обязанности по учету рабочего времени
Дисциплинарная ответственность	Замечание, выговор, увольнение	Нет
Прекращение договора	Расторгается по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, - по инициативе работника, работодателя, соглашению сторон или обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	Прекращает свое действие после завершения исполнителем предусмотренных договором работ (услуг) и их оплаты. Кроме этого, может быть прекращен по соглашению сторон, решению суда
Защита прав	Осуществляется в соответствии с трудовым законодательством: работник может обратиться в государственную инспекцию труда, прокуратуру, комиссию по трудовым спорам, профсоюз, суд	Осуществляется в соответствии с гражданским законодательством только в судебном порядке

#### Признание гражданско-правового договора трудовым

Как показывает практика, многие работодатели периодически заключают гражданско-правовые договоры. Причем фактически работник выполняет трудовую функцию по определенной должности. Между тем в ч. 2 ст. 15 ТК РФ прямо установлен запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения. Отметим, что работники в последнее время повышают свою правовую грамотность и могут обратиться с заявлением о признании такого договора трудовым.

Частью 1 ст. 19.1 ТК РФ определено, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми может осуществляться:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица - исполнителя по указанному договору и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;

- судом, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Если отношения по гражданско-правовому договору уже прекратились, то признать эти отношения трудовыми может только суд. Гражданин вправе обратиться в суд за признанием отношений трудовыми в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Например, Апелляционным определением ВС Республики Бурятия от 21.12.2015 по делу N 33-5314/2015 были удовлетворены требования Г. о признании трудовыми отношений по срочному трудовому договору. Суд, исследовав материалы дела, пришел к выводу, что Г. по договорам гражданско-правового характера фактически выполнял обязанности, совпадающие по характеру и объему с должностными обязанностями охранника: охрану и обход территории, принадлежащей организации, ведение учета выдачи ключей от кабинетов, ведение пропускного контроля въезда автомобилей на территорию; во время дежурства он должен был отзываться в дежурную часть ЧОП и докладывать об обстановке на охраняемом объекте. Кроме того, наличие трудовых отношений подтверждается показаниями свидетеля, пояснившего, что работа Г. носила постоянный характер,

выполнялась им согласно графику, Г. подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, выполнял работу по охране объекта, работодателем были определены конкретное место работы Г., его должностные обязанности.

**К сведению.** Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми, такие отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных договором обязанностей (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ).

При рассмотрении дел о признании гражданско-правовых отношений трудовыми проверяется достаточное количество фактов. Например, обязательно будут проверяться **условия договора**, поэтому важно оформить его в соответствии с требованиями гражданского законодательства. В частности, не забудьте, что сторонами гражданско-правового договора являются исполнитель (подрядчик) и заказчик, а не работник и работодатель.

Кроме этого, не указывайте в договоре наименование должности, профессии или специальности, а также условие о соблюдении лицом, оказывающим услуги или выполняющим работу, правил внутреннего трудового распорядка и подчинении распоряжениям руководителя учреждения.

С оплатой оказанных услуг или выполненной работы вообще надо быть аккуратными. Например, АС ВВО в Постановлении от 25.12.2015 N Ф01-5326/2015 по делу N A79-9190/2014 признал гражданско-правовые договоры трудовыми, поскольку ими предусматривалась ежемесячная и твердо установленная оплата, размер которой не зависел от объема и качества выполненных работ и оказанных услуг. Договоры (и иные акты) не содержали количественных и качественных характеристик выполняемых работ и оказанных услуг. Акты, составляемые ежемесячно, содержали одинаковый перечень работ и услуг; для расчетов с лицами, с которыми заключены договоры, использовался счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

**Примечание.** В договоре гражданско-правового характера необходимо четко определить перечень (вид) и объем услуг (работы), продолжительность их выполнения, размер вознаграждения (не заработной платы!) без привязки к дням выплаты зарплаты в организации.

Не запрашивайте с гражданина при заключении гражданско-правового договора никаких документов, кроме паспорта и пенсионного свидетельства, и не включайте такого сотрудника в табель учета рабочего времени и ведомость на выплату заработка, а также не издавайте в отношении его никаких кадровых приказов.

Ну и ни в коем случае не включайте в договор условия, определенные ст. 57 ТК РФ.

Судьи обязательно рассмотрят и **фактически сложившиеся отношения между сторонами** - исполнителем и заказчиком. Так, Апелляционным определением ВС Республики Татарстан от 07.12.2015 по делу N 33-18431/2015 договоры возмездного оказания услуг были отнесены к трудовым, поскольку организация с установленной периодичностью выплачивала исполнителю вознаграждение за труд, зависевшее не от объема и характера работы, указанной в договоре, а от количества дней, отработанных за месяц, - это свидетельствует о том, что фактически организация выплачивала заработную плату.

Также суд установил, что исполнитель подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка - работал ежедневно с выходными днями, для него было определено конкретное рабочее место. Фактически он на протяжении длительного периода времени выполнял одну и ту же работу на соответствующем объекте по оговоренной должности, то есть трудовую функцию. Истцу было установлено рабочее время (на условиях полного рабочего дня, с 9.00 до 18.00), была оговорена заработка плата.

#### **Последствия признания гражданско-правового договора трудовым**

Итак, если работодатель получил решение суда или предписание государственной инспекции труда о переквалификации гражданско-правового договора в трудовой, необходимо принять на работу сотрудника, в отношении которого принято такое решение. Для этого:

1) **заключаем трудовой договор.** Сделать это нужно не позднее трех рабочих дней со дня признания гражданско-правовых отношений трудовыми, если иное не установлено судом (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). Иногда работодатели не исполняют решение суда, мотивируя свои действия отсутствием в штатном расписании соответствующей должности. Однако это не повод: введите в штатное расписание требующуюся должность и принимайте на нее работника. Составляя договор, включите в него все необходимые в соответствии со ст. 57 ТК РФ сведения и условия и учитывайте один нюанс: дата составления трудового договора будет текущая, а вот датой начала работы будет дата начала работы по гражданско-правовому договору;

К сведению. До подписания трудового договора ознакомьте работника с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, необходимыми ему для работы.

2) **издаем приказ о приеме на работу.** Здесь ничего сложного нет, в приказе повторяются основные условия приема на работу - должность, структурное подразделение, размер оклада и надбавок, а также иные необходимые условия. Помните про нюанс с датами: дата приема на работу - это дата начала работы по гражданско-правовому договору;

С приказом необходимо ознакомить работника под роспись.

3) **вносим запись в трудовую книжку** - это следующий этап оформления исполнителя по гражданско-правовому договору в штат организации. Напомним, что трудовая книжка является основным документом о трудовом стаже работника. Поэтому работодатель обязан вести ее на каждого проработавшего в организации свыше пяти дней. Приведем пример.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
...	...	...	...	...	...
				Муниципальное казенное учреждение "Вешкаймский районный дом культуры" (МКУ "Вешкаймский РДК")	
3	13	07	2015	Принят водителем	Приказ от 09.02.2016 N 6-к

4)  **заводим личную карточку.** Это последний шаг оформления трудовых отношений. Некоторые игнорируют данный документ, однако не стоит так поступать, поскольку каждая вносимая в трудовую книжку запись должна дублироваться в личной карточке и с такой записью необходимо ознакомить работника.

Если суд признал гражданско-правовые отношения трудовыми, скорее всего, в его решении помимо требования о заключении трудового договора будут содержаться требования о выплате:

- задолженности по заработной плате (Апелляционное определение ВС Республики Татарстан от 07.12.2015 по делу N 33-18431/2015);

- компенсации за неиспользованный отпуск (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 02.12.2015 по делу N 33-13267/2015);

- процентов за задержку причитающихся работнику выплат (Апелляционное определение Московского городского суда от 20.08.2015 N 33-24957/2015);
- отчисления в налоговый орган и соответствующие фонды (Апелляционное определение ВС Республики Бурятия от 21.12.2015 по делу N 33-5314/2015).

Ну и практически в каждом решении суд удовлетворяет требование истца о компенсации морального вреда.

### **Подведем итог**

Итак, попытки "замаскировать" трудовой договор под гражданско-правовой встречаются достаточно часто. Однако напомним, что отнесение договора к определенному виду осуществляется не по его названию, а по условиям, содержащимся в нем. Поэтому, даже если вы заключите договор гражданско-правового характера, не исключено, что работник обратится в государственную инспекцию труда или суд и договор признают трудовым. Причем если работник пойдет в трудовую инспекцию или прокуратуру, то возможно привлечение организации к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Т.Ю.Комиссарова  
Эксперт журнала  
"Отдел кадров государственного  
(муниципального) учреждения"

Документ предоставлен Консультант Плюс

## **КАК ЗАКЛЮЧИТЬ ДОГОВОР НА ОКАЗАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ С РОДИТЕЛЯМИ В ПОЛЬЗУ СТУДЕНТА?**

Совершеннолетний студент заключает договор на оказание образовательных услуг от своего имени (ст. 21 ГК РФ). Однако, если студент является несовершеннолетним, образовательное учреждение вправе заключить договор на оказание образовательных услуг с родителями студента.

Для заключения договора на оказание образовательных услуг с родителями в пользу студента рекомендуем придерживаться следующего алгоритма.

### ***Шаг 1. Получите информацию об образовательном учреждении и ознакомьтесь с его документами.***

Образовательное учреждение должно представить студенту и его родителям сведения о наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности и свидетельства о государственной аккредитации, об уровне и направленности образовательных программ, формах и сроках обучения, порядке приема и требованиях к поступающим, о форме документа, выдаваемого по окончании обучения (п. п. 9 - 11 Правил оказания платных образовательных услуг, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 N 706). С этой информацией обычно можно ознакомиться на сайте образовательного учреждения, а также в самом учреждении.

### ***Шаг 2. Согласуйте условия договора.***

Если вы определились с образовательным учреждением и вас устраивают стоимость, срок, программа обучения, форма документа, который студент получит по окончании обучения, обратитесь в образовательное учреждение для заключения договора на оказание образовательных услуг. В договоре должны быть указаны в том числе следующие сведения (ч. 1 - 3 ст. 54 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ; п. 12 Правил):

- наименование образовательного учреждения;
- Ф.И.О., телефон, адрес и паспортные данные родителей студента;
- Ф.И.О., телефон, адрес и паспортные данные студента;

- форма и срок обучения;
- вид, уровень и (или) направленность образовательной программы, полная стоимость и порядок оплаты образовательных услуг;
- другие необходимые сведения, которые связаны со спецификой оказываемых образовательных услуг.

Следует учитывать, что после заключения договора на оказание платных образовательных услуг увеличение их стоимости не допускается. Исключение - это случай, когда стоимость таких услуг увеличивается с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период (ч. 3 ст. 54 Закона N 273-ФЗ).

**Примечание.** Корректировка стоимости в договоре осуществляется на основании дополнительного соглашения, которое заключается в той же форме, что и договор (п. 1 ст. 452 ГК РФ; Письмо Минобрнауки России от 30.03.2016 N АП-465/18).

### **Шаг 3. Подпишите договор и получите его экземпляра.**

Договор составляется в письменной форме в трех экземплярах, по одному для каждой из сторон - образовательного учреждения, родителей студента и самого студента. На каждом экземпляре договора должна быть подпись родителей студента, самого студента и представителя образовательного учреждения.

От имени образовательного учреждения договор подписывает его руководитель или лицо, действующее на основании доверенности. Чтобы проверить полномочия этого лица, попросите выписку из протокола или приказа о назначении лица руководителем учреждения или доверенность, на основании которой лицо вправе подписывать договор.

Материал подготовлен при содействии  
Группы компаний "Аналитический Центр"

"Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2015, N 12

## **ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ: ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

В предыдущем номере нашего журнала мы рассказывали о таких документах, регулирующих отношения между работниками и работодателем, как соглашения в сфере труда. А сейчас поговорим о документах не менее важных, но которые, в отличие от соглашений, есть в каждой организации, - это локальные нормативные акты. Разрабатывает и утверждает локальные акты работодатель. Однако в некоторых случаях участие в этом принимают и работники - через их представительный орган или профсоюз. О том, какие требования предъявляются к локальным нормативным актам, как они разрабатываются, в каком порядке согласовываются, утверждаются и в каком порядке происходит ознакомление с ними работников, расскажем в статье.

### **Локальные акты и их виды**

Исходя из ст. 8 ТК РФ локальный нормативный акт (далее - ЛНА) можно определить как внутренний документ организации, принимаемый работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, при принятии ЛНА необходимо учитывать мнение представительного органа работников. При этом согласование должно осуществляться только в порядке ст. 372 ТК РФ. Иначе ЛНА не подлежат применению. Кроме того, положения ЛНА не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

ЛНА обязательны для применения как работниками, так и работодателями. За несоблюдение положений ЛНА работниками они могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Нарушение же работодателем положений ЛНА чревато для него привлечением к административной ответственности и судебными разбирательствами.

К ЛНА относятся положения, порядки, инструкции и т.п. При этом по некоторым признакам ЛНА можно разделить на различные виды, которые представим в виде схемы.



### Обязательные ЛНА

К обязательным относятся ЛНА, наличия которых требует трудовое законодательство, в частности:

- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 189 ТК РФ);
- документ, устанавливающий систему оплаты труда (положение об оплате труда) (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- документ, определяющий порядок аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
- документ, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников, например положение о персональных данных работников (п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК РФ);
- акт, содержащий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (например, положение о ненормированном рабочем дне), если работникам организации трудовым договором установлен такой режим (ст. ст. 57, 101 ТК РФ);
- акт, предусматривающий разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- акт, устанавливающий порядок и условия прохождения работниками подготовки или получения дополнительного профессионального образования, если работодатель принимает решение о необходимости направления работников на учебу, переобучение или повышение квалификации (ч. 2 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- уставы и положения о дисциплине, введенные федеральными законами (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) (например, Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации, утвержденный Указом Президента РФ от 16.11.1998 N 1396).

Примечание. Нормы о режимах рабочего времени могут быть утверждены отдельным документом либо включены в ПВТР.

Обратите внимание! Вместо того чтобы создавать отдельные ЛНА, можно включить в соглашения, коллективные либо трудовые договоры те или иные положения, например о конкретных размерах платы за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

Помимо обязательных ЛНА, по желанию работодателя в организации могут быть разработаны собственные ЛНА, не предусмотренные законодательством. Например, положение о добровольном медицинском страховании.

### **Срок и сфера действия ЛНА**

Сроки действия ЛНА Трудовым кодексом не установлены, поэтому они могут быть бессрочными или принятыми на определенный период.

В силу ст. 12 ТК РФ ЛНА вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие ЛНА, он применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

ЛНА либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи:

- с истечением срока действия (если срок был установлен);
- с отменой (признанием утратившими силу) данного ЛНА либо отдельных его положений другим ЛНА;
- со вступлением в силу закона или иного акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

В ст. 13 ТК РФ сказано, что принимаемые работодателем ЛНА действуют в отношении сотрудников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

И здесь возвращаемся к видам ЛНА в зависимости от сферы их действия. Как было отмечено, ЛНА не обязательно распространяются на всю организацию или всех работников организации. Например, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о персональных данных действуют в отношении всего персонала. А вот положение о структурном подразделении - только на работников этого подразделения.

Действие ЛНА может распространяться на определенные категории сотрудников. Например, ЛНА о выездном характере работы распространяется только на сотрудников, которым такой характер работы установлен, а положение о дополнительных отпусках - только на тех, кому отпуска предоставляются.

### **Когда нужно учитывать мнение представительного органа работников?**

Как уже было сказано, в некоторых случаях при принятии ЛНА работодатель должен учесть мнение представительного органа работников. Прежде всего это случаи, прямо установленные Трудовым кодексом. Но они могут быть установлены и другими федеральными законами, нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Итак, мнение представительного органа требуется при принятии ЛНА, устанавливающих:

- порядок проведения аттестации работников (ст. 81 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- порядок применения вахтового метода (ст. 297 ТК РФ), в том числе возможность увеличения продолжительности вахты с одного до трех месяцев (ст. 299 ТК РФ).

На практике таких ЛНА обычно меньше, поскольку в одном акте могут быть объединены несколько случаев, требующих согласования с представительным органом, например, положение, устанавливающее систему оплаты труда, может включать в себя и конкретные размеры повышения оплаты труда, в том числе в ночное время.

Правила внутреннего трудового распорядка, которыми определяется в том числе режим труда и отдыха работников организации, также могут регламентировать вопросы, требующие согласования с

профсоюзом, такие как введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ), привлечение к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Обратите внимание, что в силу вышеперечисленных положений Трудового кодекса некоторые ЛНА требуется согласовывать не с представительным органом работников, а с выборным органом первичной профсоюзной организации, в частности ЛНА, устанавливающие разделение рабочего дня на части и порядок применения вахтового метода. В связи с этим возникает вопрос: как осуществляется согласование, если в организации есть профсоюз, а нет представительного органа работников (и наоборот)?

К сведению. Представителями работников в отдельно взятой организации в силу ст. 29 ТК РФ является первичный профсоюз. Если же такого нет или он не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочен представлять интересы всех работников, на общем собрании работников может быть избран иной представитель или представительный орган (ст. 31 ТК РФ).

Отвечаем на поставленный вопрос: представлять интересы работников при согласовании ЛНА может и профсоюз, и иной представительный орган. И если выборный орган первичной профсоюзной организации отсутствует, интересы работников будет защищать иной представительный орган.

Сразу возникает еще один вопрос: если в организации нет ни того ни другого органа, должен ли работодатель предложить работникам его создать для согласования ЛНА?

Поскольку профсоюз является **добровольным** объединением, для его создания необходимо в первую очередь волеизъявление самих работников и иных лиц, которые могут быть членами профсоюза. Аналогичный подход применяется к созданию иного представительного органа работников. Кроме этого, Трудовой кодекс не содержит норм, устанавливающих обязанность работодателя по созданию представительных органов, как и норм, ограничивающих право работодателя издавать ЛНА при отсутствии в учреждении профсоюза или иного представительного органа работников.

Соответственно, если работниками организации не образован профсоюзный или иной представительный орган, все ЛНА работодатель принимает самостоятельно.

К сведению. Некоторыми нормативными правовыми актами рекомендовано при формировании локальных актов организации создавать рабочие группы из числа работников. В частности, Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N 425н <1> предложено при организации работы по формированию примерного положения об оплате труда федеральным государственным органам и учреждениям создавать рабочие группы из числа специалистов главного распорядителя средств федерального бюджета, руководителей и работников финансового, экономического, правового и кадрового подразделений подведомственных учреждений соответствующего типа и представителей профессиональных союзов, других независимых экспертов.

---

<1> "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений".

### **Порядок согласования ЛНА**

Прежде всего отметим, что порядок разработки и утверждения ЛНА работодатель определяет сам, закрепив его в соответствующем документе, которым также может быть ЛНА или другой документ (например, приказ).

А вот процедура согласования с представительным органом работников регламентирована ст. 372 ТК РФ.

Итак, работодатель перед утверждением ЛНА должен направить его проект и обоснование по нему в представительный орган работников.

Получив эти документы, представительный орган не позднее пяти рабочих дней со дня их получения должен направить работодателю ответ с мотивированным мнением по проекту в письменной форме. Если данное мнение не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, у работодателя есть два варианта действий:

- он может согласиться с мнением и принять акт, скорректировав его;
- если его данное мнение не устраивает, в течение трех дней после получения мнения работодатель может провести с представительным органом дополнительные консультации в целях формирования взаимоприемлемого решения.

Примечание. Принятие ЛНА по согласованию с представительным органом работников в случаях, не установленных Трудовым кодексом, может предусматриваться коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт. Однако в таком случае представительный орган может обжаловать решение работодателя в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Кроме этого, представительный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

На основании жалобы (заявления) представительного органа государственная инспекция труда в течение одного месяца со дня ее получения проводит проверку в организации. В случае выявления нарушения она выдает работодателю предписание об отмене указанного ЛНА, обязательное для исполнения.

### Требования к оформлению ЛНА

Несмотря на то что трудовым законодательством специальных требований к оформлению ЛНА не установлено, есть ряд нормативных документов, устанавливающих подобные требования. В первую очередь это ГОСТ Р 6.30-2003 "Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов" <2> (далее - ГОСТ).

---

<2> Принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 03.03.2003 N 65-ст.

Согласно ГОСТ для изготовления любых видов документов, кроме писем, используется бланк, который содержит:

- наименование организации. Указывается в строгом соответствии с учредительными документами, включая полное и сокращенное наименования, в том числе на иностранном языке;
- наименование вида документа. Указывается после наименования организации прописными буквами ("ПОЛОЖЕНИЕ", "ИНСТРУКЦИЯ" и т.д.);
- дату регистрации (дата утверждения) и регистрационный номер документа;
- место составления документа;
- визу согласования, если ЛНА проходил согласование с представительным органом работников или другими органами;
- отметку о наличии приложений. Она делается в конце документа (например, "Приложение: лист ознакомления работников с Положением на 10 л. в 1 экз.") и на самом приложении в правом верхнем углу (например, "Приложение N 1 к Положению о персональных данных работников ГБУ "Центр социальной помощи" от 13.01.2015").

Структура локального акта, как правило, состоит из трех разделов: общие положения, основная часть и заключительные положения. Согласно п. 4.7 Методических рекомендаций по внедрению ГОСТ Р 6.30-2003 "Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов", утвержденных Росархивом, тексты документов, регулирующих деятельность организации (положения, должностной инструкции и т.д.), состоят из разделов, пунктов и подпунктов. Каждый раздел должен иметь соответствующий номер и заголовок.

Страницы документа нумеруются со второй страницы. Номера страниц проставляются посередине верхнего поля листа.

Заключительный момент оформления - утверждение ЛНА руководителем организации. Гриф утверждения ставится в правом верхнем углу. Акт может утверждаться приказом работодателя или личной подписью руководителя организации. Приведем образец визы согласования и утверждения.

<b>СОГЛАСОВАНО</b> Председатель профсоюзного комитета ГБУ "Центр социальной помощи" Морозова ----- /В.П. Морозова/ 15.01.2015	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Директор ГБУ "Центр социальной помощи" Васильева ----- /А.В. Васильева/ 16.01.2015
--	--

Гриф утверждения с личной подписью руководителя должен быть заверен печатью организации.

### **Порядок ознакомления**

Итак, утвержденный ЛНА следует зарегистрировать в соответствующем журнале с присвоением порядкового номера и указанием даты введения в действие. Напомним, что ЛНА вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом акте.

В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Принимаемых на работу ознакомить с ЛНА нужно до подписания трудового договора. При этом необходимо учитывать, что с содержанием утвержденного ЛНА должны быть ознакомлены те работники, на которых он распространяется.

Ознакомление может осуществляться путем оформления листов ознакомления в виде приложения к ЛНА, журнала ознакомления или любым другим способом. Приведем примерный образец журнала ознакомления.

### **Журнал ознакомления с локальными нормативными актами ГБУ "Центр социальной помощи"**

N п/п	Ф.И.О. работник а	Должность работника	Структурно е подраздел ение	Правила внутреннего трудового распорядка (подпись и дата ознакомлен ия)	Положение об оплате труда (подпись и дата ознакомления)	Положение о персональных данных (подпись и дата ознакомления)	...
1	2	3	4	5	6	7	...
1	Ларина Ирина Евгеньевн а	Специалист отдела кадров	Отдел кадров	Ларина 17.11.2015	Ларина 17.11.2015	Ларина 17.11.2015	...
...	...	...	...	...	...	...	...

### **Хранение локальных актов**

Оригиналы ЛНА хранятся в одном месте. Как правило, это отдел кадров или канцелярия. Для структурных подразделений организации целесообразно сделать копии.

Что касается сроков хранения, в соответствии с Перечнем типовых управлеченческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утвержденным Приказом Минкультуры России от 25.08.2010 N 558, ЛНА хранятся в организации постоянно.

## Изменения в локальных актах

Поскольку в трудовое законодательство периодически вносятся те или иные изменения, изменять следует и положения ЛНА. Делать это можно путем утверждения самих изменений, оформленных в такой же форме, как сами акты. Если изменений много, удобнее утвердить новый ЛНА, а старый отменить. Для этого необходимо издать приказ, образец которого приведем ниже.

Государственное бюджетное учреждение  
"Центр социальной помощи"  
(ГБУ "Центр социальной помощи")

16.01.2015

2-ОД

**ПРИКАЗ**  
о введении в действие новой редакции  
Правил внутреннего трудового распорядка

В целях приведения локальных нормативных актов ГБУ "Центр социальной помощи" в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести в действие с 16.01.2015 новую редакцию Правил внутреннего трудового распорядка работников ГБУ "Центр социальной помощи".

2. С момента вступления в силу данных Правил внутреннего трудового распорядка работников ГБУ "Центр социальной помощи" признать утратившими силу Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУ "Центр социальной помощи", введенные в действие Приказом от 30.01.2010 N 4-ОД.

3. Начальнику отдела кадров Л.И. Ивановой в срок до 08.02.2015 обеспечить приведение кадровых документов в соответствие с Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБУ "Центр социальной помощи" от 16.01.2015.

4. Специалисту отдела кадров И.Е. Лариной в срок до 20.01.2015 организовать ознакомление работников организации под роспись с содержанием новой редакции Правил внутреннего трудового распорядка работников ГБУ "Центр социальной помощи".

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУ "Центр социальной помощи" от 16.01.2015 на 9 листах в 1 экз.

Директор

Васильева

/А.В. Васильева/

С приказом ознакомлены:

Начальник отдела кадров

Иванова

/Л.И. Иванова/

16.01.2015

Специалист отдела кадров

Ларина

/И.Е. Ларина/

16.01.2015

Порядок изменения ЛНА будет тем же, что и при их принятии. Если ЛНА принимался с учетом мнения представительного органа работников, то и изменения в нем должны пройти процедуру согласования ст. 372 ТК РФ.

**Обратите внимание!** Если изменения положений ЛНА повлекут за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора (оплаты труда, режима рабочего времени и т.п.), необходимо получить согласие работника, предварительно уведомив его об этом за два месяца. Если работник не согласен с такими изменениями, работодатель может внести их в одностороннем порядке,

руководствуясь ст. 74 ТК РФ, если изменения вызваны изменением организационных или технологических условий труда в организации.

Не забудьте ознакомить работников с такими изменениями под роспись.

\* \* \*

Итак, руководствуясь трудовым законодательством и практикой его применения, можно выделить несколько этапов разработки локальных актов: разработка проекта ЛНА, согласование ЛНА с должностными лицами организации в соответствии с внутренними инструкциями, учет мнения представительного органа работников (в предусмотренных законодательством случаях), утверждение ЛНА и, наконец, введение ЛНА в действие.

И практически на каждом этапе существуют определенные требования, которые работодатель должен соблюдать. Так, при разработке ЛНА следует в первую очередь руководствоваться нормами трудового законодательства (а также соглашений и коллективных договоров) и помнить, что ЛНА не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным этими нормами. При согласовании с профсоюзом надо четко соблюдать процедуру, предусмотренную ст. 372 ТК РФ, а при введении в действие ЛНА учитывать, что если с принятием данного акта изменяются организационные или технологические условия трудового договора с работников, то в силу ст. 74 ТК РФ он может вводиться в действие не ранее чем через два месяца после ознакомления работников с их содержанием. Кроме того, вовремя ознакомьте работников с ЛНА и изменениями в них, обеспечив подтверждение такого ознакомления.

Е.В.Давыдова  
Эксперт журнала  
"Отдел кадров государственного  
(муниципального) учреждения"

Документ предоставлен Консультант Плюс

## **НОВОВВЕДЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА 2015 И НАЧАЛО 2016 ГОДА**

В 2015 г. в сфере трудового законодательства было принято довольно много нормативных актов, изменяющих как общие нормы, регулирующие трудовые отношения, так и специальные, регламентирующие деятельность отдельных категорий работников. Изменения общих норм коснулись, в частности, порядка выдачи трудовой книжки, процедуры отказа в приеме на работу, ответственности работодателя. А с 1 января 2016 г. вступили в силу и другие новшества. В статье представим обзор наиболее важных перемен в трудовом законодательстве за прошедший 2015 г. и начавшийся 2016 г.

### **Дополнения общих норм Трудового кодекса**

#### **Отказ в заключении трудового договора**

Федеральным законом от 29.06.2015 N 200-ФЗ <1> были внесены изменения в ст. 64 ТК РФ, которой, в частности, запрещен отказ в заключении трудового договора с претендентом на должность, если такой отказ не связан с деловыми качествами работника.

---

<1> "О внесении изменений в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации".

В прежней редакции статьи говорилось, что по требованию лица, которому отказано в заключении договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Никаких сроков - как

долго лицо имеет право обратиться с таким требованием, как скоро работодатель должен его исполнить - определено не было. В результате внесенных изменений был установлен срок ответа работодателя. Сообщить причину отказа в письменной форме он должен в течение семи рабочих дней со дня предъявления этого требования.

К сведению. Срок, в который лицо, получившее отказ в заключении трудового договора, имеет право предъявить требование работодателю, как и прежде, не установлен, соответственно, сделать это можно в любое время.

### **Уведомление о приеме на работу бывшего государственного или муниципального служащего**

Статьей 12 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и ст. 64.1 ТК РФ установлена обязанность работодателя, принимающего к себе по трудовому или гражданско-правовому договору лицо, замещавшее должность государственной или муниципальной службы, которая включена в специальный перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, в течение двух лет после его увольнения, в десятидневный срок сообщить о заключении договора представителю нанимателя служащего по последнему месту его службы.

Ранее порядок такого уведомления определялся Постановлением Правительства РФ от 08.09.2010 N 700. С 31 января 2015 г. вступило в действие новое Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 <2>, которым внесены некоторые корректировки, в частности сделано уточнение о сообщении работодателем о заключении не только трудового, но и гражданско-правового договора.

---

<2> Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **Выдача трудовой книжки**

Ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя или на специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя.

Ранее Трудовым кодексом было установлено, что трудовая книжка выдается работнику только при увольнении. Однако на свой страх и риск кадровикам приходилось выдавать по просьбе работника трудовую книжку для представления в пенсионный фонд.

С 1 января 2015 г. вступил в действие Федеральный закон от 21.07.2014 N 216-ФЗ <3>, которым были внесены изменения в ст. 62 ТК РФ, связанные с выдачей документов и их копий работникам. В частности, сейчас допускается выдача работнику трудовой книжки в целях его обязательного социального страхования (обеспечения).

---

<3> "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О страховых пенсиях" и "О накопительной пенсии".

При этом установлена обязанность для работника не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

### **Изменения условий труда для отдельных категорий работников**

Довольно обширный блок изменений связан с трудовой деятельностью отдельных категорий работников в зависимости от условий работы, статуса и профессиональной деятельности. Рассмотрим все по порядку.

## **Работники, чей труд связан с командировками**

Постановлением Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 <4> отменено обязательное оформление командировочных удостоверений, служебных заданий, письменного отчета о выполненной работе в командировке. Также определены документы, по которым устанавливается фактический срок пребывания работника в командировке: проездные документы, служебная записка (в случае проезда на личном транспорте).

---

<4> "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации".

## **Работники, чей труд связан с вредными и (или) опасными условиями**

Изменения претерпел размер учетного периода для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени и которые трудятся во вредных условиях. Ранее такой период для них не мог превышать трех месяцев (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). С 1 июля 2015 г. вступил в действие Федеральный закон от 08.06.2015 N 152-ФЗ <5>, дополнивший данную статью следующим положением: если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

---

<5> "О внесении изменений в статью 104 Трудового кодекса Российской Федерации".

## **Беременные**

Согласно дополнениям, внесенным в ст. 261 ТК РФ Федеральным законом от 29.06.2015 N 201-ФЗ <6>, для работодателя введена обязанность на основании заявления продлять срок действия трудового договора с женщиной, которой в установленном порядке предоставлен отпуск по беременности и родам, до окончания такого отпуска. Ранее была только обязанность продлевать трудовой договор до окончания беременности.

---

<6> "О внесении изменений в статьи 84.1 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации".

## **Работники, воспитывающие детей-инвалидов**

Федеральным законом от 13.07.2015 N 242-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации" в Трудовой кодекс введена ст. 262.1, согласно которой одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется теперь по его желанию в удобное для него время.

Приказом Минтруда России от 19.12.2014 N 1055н утверждена форма заявления о предоставлении одному из родителей (опекуну, попечителю) дополнительных оплачиваемых дней по уходу за ребенком-инвалидом.

## **Педагоги и научные работники**

1. Федеральным законом от 31.12.2014 N 489-ФЗ <7> в ст. 331 ТК РФ введена ч. 3, в силу которой работодателям в некоторых случаях разрешено допускать к педагогической деятельности лиц, имевших судимость, - при наличии соответствующего решения комиссии по делам несовершеннолетних.

---

<7> "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"

2. Этим же Законом в Трудовой кодекс введена ст. 331.1, устанавливающая обязанность работодателя наряду с указанными в ст. 76 ТК РФ случаями отстранить от работы (не допускать к ней) на

весь период производства по уголовному делу педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ.

3. Федеральным законом от 22.12.2014 N 443-ФЗ в Трудовой кодекс добавлена гл. 52.1 "Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей", устанавливающая:

- особенности заключения и прекращения трудового договора с научным работником;
- правила исчисления сроков трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителей научных организаций, которые на 1 января 2015 г. достигли возраста 65 лет или достигнут его до 31 декабря 2017 г.;
- дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя научной организации.

4. Приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 N 937 утверждены Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и Порядок проведения указанного конкурса.

5. Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 <8> установлена продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку зарплаты) для педагогических работников исходя из его сокращенной продолжительности - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагога рабочее время составляет 36, 30, 25, 20 и 18 часов.

-----  
<8> "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. Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 установлена продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих педагогические должности, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей (от 42 до 56 суток).

7. Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 N 293 утвержден порядок проведения аттестации лиц, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

8. Приказом Минобрнауки России от 27.05.2015 N 538 утвержден Порядок проведения аттестации лиц, занимающих должности научных работников.

9. Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 N 749 утвержден порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

10. Приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 N 937 утверждены Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и Порядок проведения указанного конкурса.

## **Медицинские работники**

1. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2014 N 1607 <9> установлено, что медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных учреждениях, производятся ежемесячные денежные выплаты по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в размере 1200 руб.

-----  
<9> "О ежемесячных денежных выплатах по оплате жилого помещения и коммунальных услуг медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), занятых на должностях в федеральных государственных учреждениях".

2. Приказом Минздрава России от 02.06.2015 N 290н утверждены нормы времени при оказании первичной врачебной и первичной специализированной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях, применяемые для расчета норм нагрузки, нормативов численности и иных норм труда врачей

медицинских организаций.

### **Водители**

1. Постановлением Правительства РФ от 29.12.2014 N 1604 утвержден Перечень медицинских противопоказаний, медицинских показаний и медицинских ограничений к управлению транспортным средством.

2. Приказом Минтранса России от 17.06.2015 N 192 внесены изменения в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденное Приказом Минтранса России от 18.10.2005 N 127.

3. Приказом Минздрава России от 15.06.2015 N 342н утвержден Порядок направления на внеочередное обязательное медицинское освидетельствование водителей транспортных средств, а также Порядок приостановления действия и аннулирования медицинского заключения о наличии (отсутствии) у водителей ТС (кандидатов в водители) медицинских противопоказаний, показаний или ограничений к управлению ТС.

4. Приказом Минтранса России от 13.10.2015 N 299 внесены изменения в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15.

### **Иностранные работники**

1. Временно пребывающие в Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства (за исключением высококвалифицированных) теперь вправе получать страховое обеспечение в виде пособия по временной нетрудоспособности при условии уплаты за них страховых взносов работодателями за период не менее шести месяцев, предшествующих месяцу, в котором наступил страховой случай (Федеральный закон от 01.12.2014 N 407-ФЗ <10>).

---

<10> "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

2. "Безвизовые" иностранцы для работы на территории РФ должны иметь патент (Федеральный закон от 24.11.2014 N 357-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" (далее - Закон N 357-ФЗ)).

Формы заявлений о выдаче и переоформлении патента, выдаче его дубликата и внесении изменений в сведения, содержащиеся в патенте, утверждены Приказом ФМС России от 08.12.2014 N 639. Форма бланка патента утверждена Приказом ФМС России от 08.12.2014 N 638.

Также Законом N 357-ФЗ работодателя обязали уведомлять территориальный орган ФМС о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты его заключения или прекращения (расторжения).

Форма и Порядок уведомления конкретизированы Приказом ФМС России от 08.12.2014 N 640 "О внесении изменений в Приказ ФМС России от 28 июня 2010 г. N 147 "О формах и порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации".

3. Иностранного гражданина обязали при обращении за получением разрешения на временное проживание, вида на жительство, разрешения на работу либо патента подтверждать владение русским языком, знание истории России и основ законодательства РФ (Федеральный закон от 20.04.2014 N 74-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации").

Форма документа о прохождении экзамена на владение русским языком, знание истории и основ законодательства РФ утверждена Приказом Минобрнауки России от 26.01.2015 N 21.

4. Приказом ФМС России от 30.10.2014 N 589 утвержден Административный регламент предоставления Федеральной миграционной службой государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства.

5. Работодателю запрещено привлекать иностранных граждан к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов в течение двух лет, если он:

- не исполнил принятых на себя обязательств перед высококвалифицированным специалистом;
- представил в ФМС поддельные или подложные документы (Федеральный закон от 31.12.2014 N 508-ФЗ "О внесении изменений в статью 13.2 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации").

6. Федеральным законом от 31.12.2014 N 519-ФЗ <11> в Трудовой кодекс была введена ст. 351.5, которой определены порядок и условия привлечения и использования иностранных граждан работодателями, признаваемыми резидентами ТОР (территории опережающего социально-экономического развития).

-----  
<11> "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации".

Постановлением Правительства РФ от 22.06.2015 N 614 определен порядок создания ТОР на территориях монопрофильных муниципальных образований РФ (моногородов) с наиболее сложным социально-экономическим положением.

7. Приказом ФМС России от 12.03.2015 N 149 <12> установлен Порядок представления работодателем уведомлений об исполнении обязательств по выплате заработной платы иностранному гражданину - высококвалифицированному специалисту и форма такого уведомления.

-----  
<12> "О внесении изменений в Приказ ФМС России от 28 июня 2010 г. N 147 "О формах и Порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации".

8. Приказом Минтруда России от 28.05.2015 N 324н утвержден Перечень профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются.

### **Охрана труда**

1. Приказом Минздрава России от 15.12.2014 N 835н утвержден Порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров.

2. Федеральным законом от 13.07.2015 N 230-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в ст. 213 ТК РФ введена ч. 6, согласно которой федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

### **Социальные выплаты и пенсии**

1. С 15 до 18 лет увеличен возраст тяжелобольных членов семьи, при уходе за которыми застрахованному лицу выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (ребенок-инвалид, ВИЧ-инфицированный ребенок, при болезни ребенка, связанной с поствакцинальным осложнением, при злокачественных новообразованиях) (Федеральный закон от 31.12.2014 N 495-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации").

2. Постановлением Правительства РФ от 02.10.2014 N 1015 утверждены Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий.

3. Постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 N 665 определены работы, производства, профессии, должности, специальности и учреждения (организации), в которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и установлены Правила исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение.

4. Постановлением Правительства РФ от 14.07.2014 N 651 установлено, что при определении стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для досрочного назначения страховой пенсии по старости введено суммирование стажа работы, дающей право на досрочное пенсионное обеспечение в соответствии с п. п. 1 - 10 и 16 - 18 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях".

### **Ответственность работодателя**

1. Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" конкретизирована административная ответственность за нарушения трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ и за нарушения требований охраны труда по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

2. Вступившим с 15 сентября 2015 г. в действие Кодексом административного судопроизводства определен новый порядок обжалования действий и решений должностных лиц государственных органов, в том числе инспекторов труда.

### **Изменения 2016 года**

#### **Изменения Трудового кодекса**

С 1 января 2016 г. вступила в силу новая гл. 53.1 "Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)" ТК РФ (Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации").

Также дополнена ст. 142 ТК РФ, устанавливающая ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся сотруднику. Согласно этой статье в случае задержки выплаты заработка на срок более 15 дней сотрудник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Ранее не было установлено, каким образом оплачивается время приостановки работы. С 10 января 2016 г. (даты вступления в силу Федерального закона от 30.12.2015 N 434-ФЗ "О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации") работодатель на период приостановления работы обязан сохранить средний заработок за сотрудником.

С 1 июля 2016 г. в Трудовом кодексе появятся новые ст. ст. 195.2 и 195.3, регулирующие порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ <13>). Работодателям надо будет применять профессиональные стандарты, определяя достаточность квалификации работников, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой для выполнения конкретной трудовой функции.

---

<13> "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

### **Охрана труда**

С 1 января 2016 г. результаты спецоценки условий труда, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда. Обязанность по передаче результатов возлагается на организацию, проводящую такую оценку (ч. 1 ст. 18 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

К сведению. До 1 января 2016 г. сведения, указанные в ст. 18, передавались в федеральные инспекции по труду в порядке, предусмотренном Минтрудом.

### **Социальное обеспечение**

Федеральным законом от 14.12.2015 N 359-ФЗ "О федеральном бюджете на 2016 год" установлено, что:

- в 2016 г. размер материнского (семейного) капитала составляет 453 026 руб.;
- с 1 января 2016 г. размер ежегодной денежной выплаты гражданам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России", составляет 12 373 руб.

### **Регулирование труда отдельных категорий работников**

Внесены дополнения в Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", в частности ст. 3.1, согласно которой не допускается дискриминация по признаку инвалидности. То есть на основании ст. 3 ТК РФ работодатель с 1 января 2016 г. не вправе обосновать отказ в приеме на работу кандидату, имеющему инвалидность, если только кандидат не признан полностью неспособным к трудовой деятельности.

С 1 января 2016 г. действует Порядок разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм, утвержденный Приказом Минтруда России от 31.07.2015 N 528н.

Для медицинских работников некоторые изменения произошли по сравнению с 2015 г. Согласно Федеральному закону от 14.12.2015 N 374-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" в 2016 г. осуществляются единовременные компенсационные выплаты медработникам в возрасте до 50 лет, имеющим высшее образование, прибывшим в 2016 г. на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок, либо поселок городского типа или переехавшим на работу в такой пункт (поселок) из другого населенного пункта и заключившим с уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ договор, в размере 1 млн руб. на одного указанного медицинского работника. Финансовое обеспечение единовременных компенсационных выплат медработникам в 2016 г. осуществляется за счет иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых бюджету территориального фонда из бюджета ФСС согласно федеральному закону о бюджете фонда на очередной финансовый год, и средств бюджетов субъектов РФ в соотношении соответственно 60 и 40%.

\* \* \*

Итак, как мы видим, перемен на сегодняшний момент произошло очень много, особенно в регулировании трудовой деятельности отдельных категорий работников. Помимо новшеств в Трудовом кодексе, было принято множество нормативных актов. Не обошлось и без изменений для государственных и муниципальных служащих, но об этом мы расскажем в следующем номере журнала.

Л.В.Куревина  
Редактор журнала  
"Отдел кадров государственного  
(муниципального) учреждения"

"Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2016, N 2

### **ОТПУСК ЗА СВОЙ СЧЕТ. ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ?**

Трудовым законодательством работникам гарантирован оплачиваемый отпуск (ежегодный и дополнительный). Однако работник вправе рассчитывать не только на оплачиваемые отпуска: ТК РФ предусмотрена возможность предоставления отпуска без сохранения заработной платы. Данному виду отпуска посвящена всего одна статья Кодекса. Соответственно, у работодателей возникает немало вопросов, связанных с ее применением. В каких случаях работодатель не имеет права отказать в предоставлении неоплачиваемого отпуска? Как его оформить? Какова максимальная

продолжительность отпуска без сохранения заработной платы? На эти и некоторые другие вопросы вы найдете ответы, прочитав статью.

### **Когда предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?**

Согласно ст. 128 ТК РФ отпуск данного вида может предоставляться:

- 1) по решению работодателя (но он, рассмотрев причину, по которой работник просит неоплачиваемый отпуск, и свои производственные возможности, может принять решение об отказе в предоставлении такого отпуска);
- 2) в силу законодательства (когда работодатель не может отказать сотруднику в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы).

Поэтому прежде, чем принимать решение об отказе в предоставлении отпуска сотруднику, нужно не только учитывать производственные моменты, но и проверять, не относится ли он к категории работников, которым не может быть отказано в отпуске.

Несколько слов скажем о неоплачиваемом отпуске по решению работодателя. Частью 1 ст. 128 ТК РФ установлено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Из данной [нормы](#) можно сделать вывод, что обязательными условиями предоставления такого отпуска являются соответствующие обстоятельства, письменное заявление работника и согласие работодателя.

Отметим, что работодатель, принимая решение о предоставлении отпуска, на свое усмотрение оценивает причины, по которым отпуск требуется сотруднику, и, если считет их незначительными или неуважительными, вправе отказать. Рекомендуем объективно подходить к этому вопросу, поскольку в случае спора суд или контролирующий орган может встать на сторону работника. Например, Пермским краевым судом рассматривалось дело о признании приказа о применении мер дисциплинарной ответственности незаконным. Б. обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении неоплачиваемого отпуска на день, не указав причину, по которой он требуется. Соответственно, работодатель отказал в предоставлении отпуска, однако Б. на работу не вышла. За это ей объявили выговор. Суд, исследовав материалы дела, выяснил причину отсутствия - необходимость явки в прокуратуру и суд (вызов оформлен соответствующими документами) - и признал приказ о применении дисциплинарного взыскания незаконным (Апелляционное определение Пермского краевого суда от 12.08.2013 по делу N 33-7452).

Не всегда, конечно, суд встает на сторону работника. Если тот не явится на работу после того, как работодатель откажет в предоставлении неоплачиваемого отпуска, применение мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за прогул суд может признать законным и обоснованным (см., например, Определение Московского городского суда от 08.09.2015 N 4г/8-8669/2015, Апелляционное определение Омского областного суда от 02.09.2015 по делу N 33-6239/2015).

### **Когда отказ работодателя будет незаконным?**

Как мы выяснили, в некоторых случаях работодатель обязан удовлетворить заявление работника о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты. В частности, согласно ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель должен предоставить такой отпуск:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

С отпуском по последнему основанию нередки проблемы. В частности, работодатель не всегда

верно определяет близких родственников. (Например, необходимо ли предоставить неоплачиваемый отпуск работнику в связи с похоронами дяди?) Точного толкования названного понятия ни в одном российском законе нет. Так, согласно ст. 2 СК РФ членами семьи являются супруги, родители и дети, а в силу ст. 14 СК РФ близкими родственниками считаются родители и дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры. Как видим, категории "члены семьи" и "близкие родственники" пересекаются. Считаем, что предоставление неоплачиваемого отпуска в связи, например, со смертью дяди остается на усмотрение работодателя, а вот отказ в предоставлении такого отпуска в связи со смертью бабушки будет незаконным.

Приведенный в ст. 128 ТК РФ перечень оснований, когда работодатель не вправе отказать в отпуске, далеко не исчерпывающий: соответствующие случаи могут быть установлены ТК РФ или другими федеральными законами.

Например, согласно ст. 173 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы сотрудникам, допущенным к вступительным испытаниям при поступлении в высшее учебное заведение, а также слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней. Чуть меньше - 10 календарных дней неоплачиваемого отпуска - обязан предоставить работодатель сотрудникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ).

**Обратите внимание!** Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

В некоторых случаях неоплачиваемый отпуск полагается совместителям. Так, в силу ст. 286 ТК РФ, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе сотрудника должен предоставить ему отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Но не только Трудовой кодекс определяет случаи, когда работодатель не может отказать в неоплачиваемом отпуске: такие случаи могут быть установлены и иными федеральными законами. Для наглядности представим их в таблице.

Норма закона	Категории работников	Продолжительность
Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"	Гражданские служащие	До года
Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"	Муниципальные служащие	До года
Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"	Супруги военнослужащих	Часть отпуска супругов, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту
Федеральный закон от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и	Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы	До 3 недель в год

полным кавалерам ордена Трудовой Славы"		
Закон РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы"	Герои СССР, РФ и полные кавалеры ордена Славы	До 3 недель в год
Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"	Инвалиды войны	До 60 дней в году
	Участники ВОВ	До 35 дней в году
	Ветераны боевых действий	
	Работавшие в период ВОВ на объектах противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов	
Федеральный закон от 12.06.2002 N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации"	Доверенные лица кандидатов, участвующих в выборах, а также доверенные лица избирательных объединений	На период полномочий
Федеральный закон от 22.02.2014 N 20-ФЗ "О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации"	Доверенные лица политической партии, кандидатов, выдвинутых по избирательным округам	На период полномочий

Отметим: отказ в предоставлении отпуска, гарантированного трудовым законодательством, и последующее дисциплинарное наказание сотрудников, ушедших в такой отпуск без согласия работодателя, признаются судами и контролирующими органами неправомерными. Так, З. обратилась в суд с требованием к МУ "Муниципальный дом культуры и искусств им. Г.В. Калиниченко" о восстановлении на работе после увольнения за прогул. В ходе рассмотрения дела суд установил, что на основании решения избирательной комиссии муниципального округа З. как доверенному лицу кандидата на должность главы округа было выдано удостоверение N 1 о том, что она является доверенным лицом кандидата. Работодатель об этом был поставлен в известность.

08.08.2014 З. поступил телефонный звонок, ей сообщили о необходимости явиться в администрацию МО, где она пробыла с 13.00 до 18.00. 11.08.2014 З. подала объяснительную записку, в которой указала причины отсутствия и реквизиты удостоверения доверенного лица, и приложила справку из администрации МО. Однако руководство МУ все-таки уволило З.

В силу ст. 43 Закона N 67-ФЗ на период полномочий доверенного лица работодатель обязан дать доверенным лицам по их просьбе неоплачиваемый отпуск. Поскольку такой отпуск З. предоставлен не был, даже при том, что она не писала заявления, а поставила в известность руководство о необходимости отсутствия по телефону, увольнение признали незаконным: для убытия с работы имелась уважительная причина - осуществление деятельности, связанной с выборами, о чем З. в последующем представила справку (Апелляционное определение Московского областного суда от 18.03.2015 по делу N 33-5980/2015).

К сведению. Случай предоставления неоплачиваемых отпусков могут быть установлены коллективным договором или отраслевыми соглашениями. Например, Отраслевым соглашением по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2015 - 2017 гг.

женщине, имеющей ребенка в возрасте до 16 лет, предоставляется право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Подводя итог раздела, скажем, что если работодатель предоставил определенное законом, коллективным договором или соглашением количество дней неоплачиваемого отпуска в полном объеме, то при новой просьбе в течение этого же года работодатель вправе отказать работнику льготной категории в таком отпуске. Например, работник-инвалид в апреле и августе 2015 г. получил неоплачиваемые отпуска по 30 дней (всего согласно ст. 128 ТК РФ инвалид вправе рассчитывать на 60 дней в год). Если о неоплачиваемом отпуске он попросит еще, например в ноябре, работодатель вправе отказать в предоставлении такого отпуска - и это не будет нарушением закона.

### **Срок неоплачиваемого отпуска**

На какой срок может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам? Трудовой кодекс не дает четкого ответа на этот вопрос и не устанавливает ограничений. Следовательно, по общему правилу такой отпуск может длиться день, неделю, несколько месяцев и любой другой период, о котором будет достигнуто соглашение между работником и работодателем.

Однако некоторыми нормативными актами предусмотрен предельный срок нахождения в неоплачиваемом отпуске. Например, на основании п. 15 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" продолжительность отпуска без сохранения денежного содержания, предоставляемого по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам государственным служащим, не может составлять более года. Аналогичный срок установлен для неоплачиваемых отпусков муниципальных служащих <1>.

---

<1> Статья 21 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

Обратите внимание! Как быть, когда у работника несколько оснований для отпуска без сохранения зарплаты, например работник - пенсионер и инвалид, соответственно, имеет право на 14 и 60 календарных дней отпуска? Трудовое законодательство не содержит ответа. Полагаем, что в таком случае работник вправе рассчитывать лишь на отпуск большей продолжительности.

Отметим, что вести учет отпусков без сохранения заработной платы необходимо по нескольким причинам.

Во-первых, как мы уже говорили, это поможет работодателю обосновать отказ в предоставлении отпуска сотрудникам, которым по общему правилу работодатель обязан его предоставить (Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 22.01.2014 по делу N 33-502/2014).

Во-вторых, количество дней неоплачиваемого отпуска важно для подсчета стажа для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Напомним, что согласно ч. 1 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. Время отпуска (отпусков) без сохранения зарплаты, превышающее 14 дней, включению в указанный стаж не подлежит.

Невключение такого времени отражается увеличением рабочего года на соответствующее количество дней, что в кадровом делопроизводстве означает смещение начала либо окончания рабочего года, в котором использовался отпуск без сохранения заработной платы (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 18.03.2013 по делу N 33-2432).

Например, работник устроился в учреждение 10.03.2015. Продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в 2015 г. у него составила 20 дней. Поскольку ему было предоставлено больше 14 дней административного отпуска, продолжительность рабочего года увеличится на число дней, превышающее 14, - 6. Таким образом, рабочий год начнется с 10.03.2015 и закончится 15.03.2016.

### **Оформляем документы**

Неоплачиваемый отпуск предоставляется только по инициативе работника (предоставление такого отпуска по инициативе работодателя - например в случае снижения объема работ - является

нарушением трудового законодательства), то есть работодателю необходимо заявление работника. В заявлении должны быть указаны причины, по которым отпуск необходим, чтобы работодатель мог принять обоснованное решение, ну и конечно же, желаемые даты.

Согласие (несогласие) с заявлением работодатель может выразить, сделав на нем соответствующую запись, например "Не возражаю", "Согласовано". На основании такого завизированного заявления издается приказ о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Для этого применяется унифицированная форма Т-6 (Т-6а) <2> или форма, утвержденная учреждением. В приказе необходимо указать вид отпуска, количество календарных дней отпуска и даты, на которые он приходится.

---

<2> Утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

К сведению. Некоторые работники уходят в отпуск, не дождавшись приказа. В таком случае, если они не относятся к льготным категориям, которым отпуск необходимо предоставлять, работодатель может зафиксировать прогул и применить меры дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения. Например, Ленинградский областной суд в Определении от 03.07.2014 N 33-3394/2014 указал, что наличие резолюции руководителя на заявлении с просьбой о предоставлении дополнительного неоплачиваемого отпуска не свидетельствует о достижении работником соглашения с работодателем по данному вопросу, так как предоставление отпуска должно оформляться приказом.

Приказ о предоставлении отпуска подписывает руководитель организации или иное уполномоченное лицо (ч. 4 ст. 20 ТК РФ). С приказом обязательно ознакомьте сотрудника под роспись.

Если в учреждении работают дистанционные сотрудники, оформление неоплачиваемого отпуска для них может происходить путем обмена электронными документами с усиленными квалифицированными подписями (ч. 4, 5 ст. 312.1 ТК РФ).

Ну и, конечно, сведения о неоплачиваемом отпуске нужно внести в разд. VIII личной карточки.

#### **Вопрос: Можно ли отзывать сотрудника из неоплачиваемого отпуска?**

Четкого ответа в трудовом законодательстве нет. Но мы считаем, что работодатель вполне может отзывать работника из отпуска, воспользовавшись по аналогии нормами ст. 125 ТК РФ, регулирующей отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска. Правда, с одним нюансом: оставшиеся от административного отпуска в связи с отзывом из него дни не присоединяются в дальнейшем к какому-либо отпуску и не предоставляются в любое удобное для работника время в течение рабочего года.

#### **В заключение**

По общему правилу неоплачиваемые отпуска предоставляются по семейным обстоятельствам на основании письменного заявления работника. Но есть случаи, когда работодатель не вправе отказать в предоставлении такого отпуска. Они определены Трудовым кодексом, иными федеральными законами, соглашениями, коллективными договорами. Кроме этого, помните, что период отпуска, превышающий 14 календарных дней, не включается в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. И, конечно же, не отправляйте работников в отпуск без сохранения зарплаты сами, то есть не проявляйте инициативу: если в ходе рассмотрения спора будет выявлено принуждение к такому отпуску, возможно применение к работодателю мер административной ответственности в виде штрафа по ст. 5.27 КоАП РФ.

Т.В.Шадрина  
Эксперт журнала  
"Отдел кадров государственного  
(муниципального) учреждения"

**Вопрос:** Сотрудник нашей организации, являясь членом выборного коллегиального органа профсоюза, не освобожденным от основных должностных обязанностей, был освобожден от работы для участия в конференции на три дня. В соответствии с коллективным договором за членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, за время участия в работе съездов, конференций и т.д. сохраняются должность и средняя заработка плата. Однако данные дни совпали с выходными сотрудником. Должны ли мы оплатить их в размере среднего заработка?

**Ответ:** Если в коллективном договоре установлена обязанность работодателя сохранять за членами выборного коллегиального органа профсоюза, не освобожденными от основных должностных обязанностей, средний заработок при участии в съездах, конференциях без каких-либо ограничений, оплатить работнику данные дни работодатель обязан.

**Обоснование:** В силу ст. 29 ТК РФ участие работников в профессиональных союзах и их объединениях, иных профсоюзных организациях, предусмотренных уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, является одной из форм реализации регламентированных трудовым законодательством РФ принципов социального партнерства в сфере труда.

Гарантии и компенсации для сотрудников, занятых в работе профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, закреплены в ст. 374 ТК РФ, которой также предусмотрена возможность установления дополнительных гарантий путем их указания в коллективных договорах и соглашениях.

Согласно ч. 14 ст. 374 члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в работе созываемых профессиональными союзами съездов в качестве делегатов, в работе конференций, выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а если это предусмотрено коллективным договором, - и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Таким образом, если коллективным договором установлена обязанность работодателя сохранять за сотрудником средний заработок на время участия в конференциях и семинарах без каких-либо ограничений, оплатить их работодатель обязан независимо от того, в какие дни для работника они проходят, рабочие или выходные.

**Судебная практика.** Апелляционное определение Пермского краевого суда от 22.07.2013 по делу N 33-6463/2013. Поскольку работник участвовал в деятельности профсоюза без освобождения от основной работы, факт нахождения на семинаре членов профсоюза подтвержден соответствующим письмом и справкой, время его участия в семинаре, как следует из содержания коллективного договора, подлежит оплате в размере среднего заработка независимо от того, на какие дни пришелся семинар.

Л.В.Куревина  
Редактор журнала  
"Отдел кадров государственного  
(муниципального) учреждения"

**Вопрос:** Существуют ли требования по температуре в рабочих помещениях? Каковы действия работодателя, если данные требования не получается соблюсти?

**Ответ:** Требования к микроклимату рабочих мест установлены СанПиН 2.2.4.548-96. Если их не удается соблюсти, работодатель должен регламентировать (уменьшить) время работы в пределах рабочей смены. В противном случае сотрудник имеет право отказаться от выполнения работы в таких условиях.

**Обоснование:** Согласно ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя, который обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и контроль состояния условий труда на рабочих местах.

Условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ). К таким факторам относится и температура воздуха в рабочих помещениях.

Санитарные правила, устанавливающие гигиенические требования к показателям микроклимата рабочих мест производственных помещений (СанПиН 2.2.4.548-96), утверждены Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996 N 21 <1>. Настоящие Правила распространяются на показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных помещений и обязательны для всех предприятий и организаций.

---

<1> "Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы".

Правила установлены с учетом интенсивности энергозатрат работающих, времени выполнения работы, периодов года, других показателей и содержат требования к методам измерения и контроля микроклиматических условий.

Показателями, характеризующими микроклимат в производственных помещениях, являются не только температура воздуха в помещениях, но и температура поверхностей, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, интенсивность теплового облучения. Указанным документом установлены оптимальные величины показателей микроклимата на рабочих местах, в частности температура воздуха (от 16 до 25 град. Цельсия в зависимости от времени года и категорий работ по уровням энергозатрат), а также допустимые (отклоняющиеся от оптимальных) величины.

Согласно п. 6.12 Правил, если температура воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, необходимо регламентировать (уменьшать) время работы в пределах рабочей смены. Такая регламентация устанавливается в Правилах в зависимости от категорий работ.

Следует отметить, что в силу ст. 219 ТК РФ каждый сотрудник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 220 ТК РФ).

**Судебная практика.** Апелляционное определение Смоленского областного суда от 22.05.2012 по делу N 33-1527. Исковые требования об отмене дисциплинарного взыскания в виде выговора удовлетворены, поскольку отказ истицы от выполнения работ в спорный период в условиях, угрожающих ее здоровью (температура воздуха в помещении 12 град. Цельсия), не может рассматриваться как виновное неисполнение ею должностных обязанностей, представленные доказательства не подтверждают совершение истицей дисциплинарного проступка, поскольку в ч. 4 ст. 220 ТК РФ закреплены право сотрудника на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни, здоровья и обязанность работодателя по предоставлению сотруднику другой работы.

Л.В.Куревина  
Редактор журнала  
"Отдел кадров государственного  
(муниципального) учреждения"

## **ТРУДОВЫЕ СПОРЫ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ**

Поскольку трудовым законодательством установлены особенности трудовой деятельности педагогических работников, споры между работниками и работодателями часто сопряжены именно с этими особенностями. Так, в соответствии с обзорами судебной практики по спорам в сфере образования в большинстве дел разбирается правомерность увольнения по инициативе работодателя педагогов за применение ими к обучающимся методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием. В отдельную группу можно выделить разногласия, касающиеся процедуры аттестации педагогов. Кроме этого, довольно много споров об увольнении работников, имевших судимость. О том, какую позицию занимают суды в подобных ситуациях и на что следует обратить внимание работодателям, мы расскажем в статье.

### **Дополнительные основания увольнения педагогов**

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Закон об образовании) педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Законодательством для этой категории работников установлены особенности регулирования трудовой деятельности, в том числе связанные с увольнением. Так, помимо общих оснований увольнения в ст. 336 ТК РФ сформулированы дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности согласно ст. 332 ТК РФ.

Поскольку разногласия возникают в основном по п. п. 1 и 2 данной статьи, обратим внимание на особенности увольнения в этих случаях и рассмотрим, какова позиция судей при разрешении таких споров.

### **Увольнение педагога за нарушение устава организации**

При увольнении педагогического работника по п. 1 ст. 336 ТК РФ за повторное грубое нарушение устава организации главное, что следует помнить работодателю, - увольнение по данному основанию является видом дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Соответственно, до увольнения необходимо соблюсти процедуру, установленную ст. 193 ТК РФ, в том числе зафиксировать совершенный проступок и в течение двух дней запросить с работника объяснение. Увольнение за совершение дисциплинарного проступка оформляется приказом.

Обратите внимание! На момент издания приказа об увольнении у работодателя должен быть приказ о ранее примененном дисциплинарном взыскании за грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, если это взыскание не снято или не погашено на момент совершения повторного проступка, послужившего основанием для принятия решения об увольнении работника (ст. 194 ТК РФ).

Так, С. обратилась в суд с требованиями о восстановлении ее на работе в должности педагога-психолога в МБОУ СШ, поскольку считала применение к ней дисциплинарных взысканий и увольнение по п. 1 ст. 336 ТК РФ незаконными.

Из материалов дела судом было установлено, что за период с апреля 2013 г. до дня увольнения (20.02.2014) С. неоднократно привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности за нарушение служебной дисциплины и устава МБОУ СШ. В соответствии с данным уставом работники

обязаны соблюдать его требования, правила внутреннего трудового распорядка и других локальных актов организации, защищать законные права и интересы детей, уважать честь и достоинство обучающихся, уважать честь и достоинство своих коллег и т.д.

За указанный период С. допускала неоднократные нарушения требований устава школы, выражавшиеся в оскорблении учащихся и сотрудников школы, ненадлежащем исполнении своих обязанностей, о чем имеются жалобы учеников школы, распоряжение директора о даче объяснений, акт об отказе в даче объяснений, приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности, запись в приказе об увольнении об отказе в ознакомлении с приказом.

Суд посчитал, что у работодателя имелись законные основания для увольнения С. и процедура увольнения была соблюдена. В исковых требованиях С. было отказано в двух инстанциях (Апелляционное определение Верховного Суда Республики Дагестан от 08.07.2014 по делу N 33-2272).

### **Увольнение педагога за применение к обучающемуся физического или психического насилия**

Что касается увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, здесь, несмотря на отсутствие требований о соблюдении процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, такая процедура должна быть соблюдена, что подтверждается многочисленной судебной практикой.

Мало того, поскольку в соответствии со ст. 47 Закона об образовании педагогический работник имеет право на защиту профессиональной части и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, до увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ необходимо провести служебное расследование для установления факта нарушения. Основанием для его проведения могут быть жалобы обучающихся или их представителей, служебные записи коллег, непосредственных руководителей и т.п.

К сведению. В ст. 55 уже недействующего Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" было прямо установлено, что дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

Таким образом, если при рассмотрении спора суд выяснит, что педагог действительно оказал физическое и (или) психическое насилие над личностью обучающегося, воспитанника, а также была соблюдена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности и проведено служебное расследование в целях установления нарушения норм профессиональной этики, такое увольнение будет признано законным (см. Апелляционные определения Московского городского суда от 20.04.2015 по делу N 33-6832/15, Ростовского областного суда от 10.08.2015 по делу N 33-11928/2015).

И напротив, если процедура увольнения будет нарушена (даже если факт применения методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося будет установлен), суд встанет на сторону работника. Так, Московским городским судом было оставлено в силе решение районного суда об изменении формулировки увольнения работника по п. 2 ст. 336 ТК РФ на увольнение по собственному желанию. Требования работника были удовлетворены в связи с нарушением работодателем процедуры увольнения несмотря на то, что факт несоблюдения работником дисциплины, которое выразилось в применении физического воздействия в отношении ученика, был доказан (Апелляционное определение от 14.05.2015 по делу N 33-12411/2015).

Следует отметить, что увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ распространяется не только на педагогических работников образовательных организаций, но и на работников других организаций, осуществляющих обучение, - например, сотрудников социального учреждения (дома-интерната). Так, судом не были приняты во внимание доводы истца, занимавшего должность воспитателя, о том, что, поскольку он является работником социального учреждения, он не может быть уволен по п. 2 ст. 336 ТК РФ как педагогический работник. Однако суд указал: данное учреждение как вид организации, осуществляющей обучение, поименовано в ст. 31 Закона об образовании. Деятельность воспитателя ведется в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, согласно которой воспитатель осуществляет социально-педагогическую коррекцию, способствует в получении

образования по социальным программам, то есть выполняет обязанности по воспитанию и обучению воспитанников. Из анализа правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда воспитателя социального учреждения, социальных гарантий, льгот, следует вывод о том, что истец является педагогическим работником организации, осуществляющей обучение. В исковых требованиях работника о восстановлении его на работе было отказано (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.05.2014 по делу N 33-4894/14).

Аналогичный подход применяется и к воспитателям детских садов. В частности, было признано законным увольнение воспитателя детского сада по п. 2 ст. 336 ТК РФ - за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей в связи с применением к воспитаннику физического насилия (см. Определение Приморского краевого суда от 10.02.2014 по делу N 33-904).

### **Ограничения на занятие педагогической деятельностью**

Согласно ч. 2 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности, в частности, не допускаются лица:

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующем основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 331 ТК РФ (абз. 3);

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 настоящей части.

Аналогичные требования содержатся в ст. 351.1 ТК РФ и распространяются на сферу образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организацию их отдыха и оздоровления, медицинское обеспечение, социальную защиту и социальное обслуживание, сферу детско-юношеского спорта, культуры и искусства.

Примечание. Указанные ограничения действуют как в отношении тех, кто претендует на занятие педагогической деятельностью и деятельность в сфере воспитания и развития несовершеннолетних, так и в отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях.

В связи с введением в ТК РФ ст. ст. 331 и 351.1 в него также было включено и новое основание прекращения трудового договора. Согласно п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ возникновение установленных Трудовым кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности является основанием прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

При увольнении по данному основанию споры, в частности, возникают по поводу того, что работодатель, узнав о судимости работника, производит увольнение, не учитывая, снята (погашена) ли судимость. Также часто не принимается во внимание тяжесть совершенного проступка, форма вины, поведение работника после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей, обстоятельства, характеризующие личность, и другие обстоятельства, позволяющие определить, представляет ли данное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних. На это указал Конституционный Суд в Постановлении от 18.07.2013 N 19-П <1>.

---

<1> "По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы".

Так, А. был уволен из образовательного учреждения (училища) по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Основанием для его увольнения послужили сведения о привлечении его к уголовной ответственности. В 1999 г. он был осужден по ч. 1 ст. 222 УК РФ за хранение охотничьих патронов сроком на два года условно. Наличие данной судимости на тот момент не препятствовало его трудоустройству.

Однако до принятия Закона об образовании в 2000 г. судимость была погашена. Кроме этого, за время работы А. неоднократно поощрялся и по месту работы характеризовался положительно, сведения о привлечении к административной или уголовной ответственности за период, последующий после осуждения, отсутствуют. Учитывая все это, а также принимая во внимание вид и степень тяжести совершенного преступления, обстоятельства его совершения, форму его вины и давность совершения, суд не усмотрел оснований для увольнения работника в связи с запретом осуществлять педагогическую деятельность (Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики от 16.03.2015 по делу N 33-1113/2015).

При увольнении работник, в отношении которого имеются ограничения, некоторые работодатели неправильно применяют основания увольнения. Красноярским краевым судом была рассмотрена апелляционная жалоба КГАОУ СПО на решение суда первой инстанции, которым работник был восстановлен в должности руководителя физического воспитания. В данном случае работник, имевший судимость, был уволен по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 84 ТК РФ) за нарушение правил заключения трудового договора.

Но судом было отмечено, что в случае возникновения обстоятельств, которые влекут прекращение трудового договора (в частности, наличие судимости), увольнение должно происходить по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Кроме этого, принимая гражданина на работу, работодатель знал о наличии судимости, в том числе по записи, внесенной в трудовую книжку. Таким образом, при заключении трудового договора никаких нарушений правил его заключения не было.

Мало того, преступление, совершенное работником, на момент его совершения не относилось к тяжким преступлениям, и в 1997 г. судимость была погашена. Решение суда первой инстанции было оставлено без изменений (Апелляционное определение от 01.10.2014 по делу N 33-9460).

### **Аттестация педагогов**

В соответствии со ст. 49 Закона об образовании аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогов из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, утвержден Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (далее - Порядок аттестации).

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Однако очень часто работодатели нарушают процедуру проведения аттестации, в результате работники обращаются в суд. Последний в случае обнаружения нарушений не только признает результаты аттестации незаконными, но и восстановит уволенного работника.

Так, удовлетворяя исковые требования Ю. о признании незаконным решения аттестационной комиссии по результатам аттестации и о восстановлении в должности преподавателя ГБОУ, суд исходил из того, что аттестация истцы на соответствие занимаемой должности была проведена с нарушениями, так как не был соблюден Порядок аттестации, в соответствии с которым информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно должна доводиться работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала. Однако указанный срок был работодателем нарушен.

Кроме этого, в ходе аттестации истца не проходила проверку знаний, а комиссия ограничилась оглашением представления директора, которое не соответствовало предъявляемым к нему требованиям. Также был нарушен порядок оформления протокола аттестационной комиссией.

Таким образом, суд установил, что аттестация проведена с нарушениями, и в результате работница была восстановлена в должности (Апелляционное определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 02.04.2015 по делу N 33-5030/2015).

### **Споры, связанные с предоставлением отпусков педагогам**

В соответствии со ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной

удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Кроме этого, педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобразования России от 07.12.2000 N 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года" (далее - Положение).

Есть судебные споры по поводу предоставления удлиненного ежегодного отпуска работникам-совместителям. Например, К. (учитель информатики на 0,5 ставки) обратился с иском к частному образовательному учреждению "Средняя общеобразовательная школа бизнеса и менеджмента" о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск, исходя из продолжительности отпуска, равной 56 календарным дням, которая ему не была выплачена при увольнении. Согласно трудовому договору К. был положен отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

На тот момент в силу Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска учителям общеобразовательных учреждений была установлена в размере 56 календарных дней.

Соответственно, при расчете причитающейся К. компенсации за неиспользованный отпуск следует исходить из его продолжительности в 56 календарных дней; установление ежегодного отпуска равным 28 календарным дням противоречит трудовому законодательству (Апелляционное определение Верховного Суда Республики Татарстан от 18.12.2014 по делу N 33-16848/2014).

Что касается споров по поводу длительного отпуска - до года, они, как правило, связаны с его оплатой. Многие работники считают, что такой отпуск работодатель должен оплачивать или выплачивать за него компенсацию. Однако суды неоднократно указывали: поскольку возможность оплаты такого отпуска не предусмотрена Положением и определяется уставом образовательного учреждения, то в случае, если из устава организации не следует обязанность оплаты длительного отпуска, он не оплачивается и компенсации также не подлежит (см. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 24.04.2012 по делу N 33-3980).

Некоторые разногласия связаны с тождественностью наименований должностей, в частности относится ли та или иная должность к педагогической. (При этом мы не имеем в виду споры, касающиеся назначения досрочной пенсии лицам, осуществляющим педагогическую деятельность.) К примеру, подобные споры возникают при установлении работникам льгот, в том числе удлиненного отпуска.

Р. был принят в ГБОУ СПО СО "Талицкий лесотехнический техникум им. Н.И. Кузнецова" в должности инструктора по вождению автомобиля. Поскольку данная должность не относится к педагогическим должностям, Р. не было установлено работодателем льгот и гарантий, предусмотренных для этой категории лиц. Тем не менее Р. считал, что если он работает в образовательном учреждении, а его трудовые функции соответствуют (тождественны) функциям мастера производственного обучения, должность которого относится к педагогическим работникам, то он также имеет право на льготы, предоставляемые педагогам.

Вопрос о тождественности выполняемых Р. функций, условий и характера деятельности функциям, условиям и характеру деятельности мастера производственного обучения мог быть решен судом в пользу работника, если бы должность "инструктор по вождению" не содержалась в нормативно-правовых актах и работодатель неправильно бы ее наименовал. Однако данная должность на тот момент была предусмотрена Общероссийским классификатором занятий ОК 010-93, утвержденным Постановлением Госстандарта России от 30.12.1993, и работодателем она поименована правильно.

Действующее законодательство не исключает существование как должности "инструктор по вождению", так и должности "мастер производственного обучения"; данные должности являются различными и нетождественны. А поскольку инструктор по вождению не признается педагогическим работником, на него не распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для лиц данной категории (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.02.2014 по делу N 33-1753/2014).

"Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2016, N 1

## ЧЕМ ГРОЗИТ ЗАДЕРЖКА ВЫДАЧИ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ?

Все мы знаем, что трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. И сколько бы ни говорили о ее отмене, она все еще остается одним из важнейших для работников документов. Законодательством определены правила ведения, учета и хранения трудовых книжек, но не всегда работодатели их соблюдают. Одно из достаточно распространенных нарушений - несвоевременная выдача трудовой книжки работнику. О том, в каких случаях работодатель обязан выдать этот документ, в какие сроки и чем может обернуться их несоблюдение, поговорим в данной статье.

### Общие нормы о трудовых книжках

Любой работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого проработавшего у него свыше пяти дней в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием становится увольнение.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей установлены:

- Правилами ведения и хранения трудовых книжек, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках";
- Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69.

На основании ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Аналогичное требование содержится в Правилах ведения и хранения трудовых книжек: работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Если в этот день выдать документ невозможно в связи с отсутствием работника либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения. За нарушение сроков выдачи трудовой книжки трудовым законодательством предусмотрена ответственность. Какая?

### Материальная ответственность

На основании ст. 232 ТК РФ сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями к нему материальная ответственность сторон этого договора может конкретизироваться. Причем договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными

законами.

В ст. 233 ТК РФ уточняется, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или другими федеральными законами.

Итак, в силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб - не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе при задержке выдачи трудовой книжки. Об этом же говорится в п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек: при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработка. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в таком случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника издается приказ (распоряжение) работодателя, вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном Правилами ведения и хранения трудовых книжек.

К сведению. Законодатель считает, что несвоевременная выдача трудовой книжки делает невозможным трудоустройство бывшего работника на новом месте, соответственно, работнику должен быть возмещен неполученный заработок.

Отметим, что точки зрения судов по вопросу взыскания неполученного заработка за время задержки выдачи трудовой книжки разделяются. Одни считают, что для взыскания достаточно факта задержки выдачи трудовой. Так, Ш. обратилась в Дзержинский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ООО. Она просила суд обязать ответчика изменить дату увольнения на дату выдачи трудовой книжки и взыскать компенсацию в связи с задержкой выдачи трудовой книжки за семь месяцев. Ш. написала заявление на увольнение, согласно которому 28.11.2014 являлся ее последним рабочим днем. В этот день Ш. книжку не выдали, а 26.02.2015 она получила уведомление о необходимости прийти за трудовой книжкой. Работодатель полагал, что не совершил нарушения, так как выслал Ш. уведомление. Однако суд посчитал иначе. В ходе разбирательства было установлено, что Ш. в день увольнения находилась на рабочем месте, оснований для невыдачи трудовой книжки не имелось. Уведомление о необходимости получить книжку или дать согласие на ее отправление почтой направлено работнику 20.02.2015, то есть по истечении почти трех месяцев с момента увольнения. Ш. получила трудовую книжку в период рассмотрения дела 01.07.2015. Поскольку работодатель принял не все меры по вручению трудовой книжкиуволившейся, суд взыскал компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки за период с 28.11.2014 по 20.02.2015, а также изменил дату увольнения на 20.02.2015 (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.10.2015 N 33-18051/2015).

Другие суды выясняют, действительно ли задержка трудовой книжки работодателем мешала уволенному трудоустроиться на новое место, и в зависимости от этого принимают решение. В частности, А. обратилась в суд с иском о восстановлении нарушенных прав, так как в день увольнения с ней не был произведен расчет и ей не выдали трудовую книжку. Работодатель отказывался это сделать, ссылаясь на наличие долга А. перед ним. Рассматривая дело, суд установил, что работодатель действительно задержал выдачу трудовой книжки.

Вместе с тем, по мнению суда, возможность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки законодатель связывает с виновным поведением работодателя. В суде было установлено, что работодатель вел телефонные переговоры с А. о получении книжки, то есть принимал меры по ее вручению. Да и сама истница в судебном заседании поясняла, что после увольнения не была намерена устраиваться на работу, никаких попыток трудоустроиться не предпринимала.

Отказывая во взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, суд указал, что сама по себе такая задержка не свидетельствует о лишении права А. трудиться по вине работодателя, поскольку в результате действий последнего не были созданы препятствия к заключению А. с другим работодателем трудового договора и получению ею заработной платы. В связи с этим возложение на работодателя обязанности возмещения А. имущественного ущерба в форме выплаты заработка нельзя признать соответствующим положениям ст. 234 ТК РФ.

Доводы жалобы о том, что согласно ст. 234 ТК РФ само по себе неполучение трудовой книжки

истицей свидетельствует о лишении ее права трудиться, а значит, работодатель обязан возместить работнице неполученный заработок, суд посчитал несостоятельными, поскольку они основаны на ином толковании действующего трудового законодательства (Апелляционное определение Липецкого областного суда от 21.09.2015 по делу N 33-2603/2015).

Если все-таки суд встал на сторону бывшего работника, придется выплатить компенсацию за задержку выдачи книжки. Напомним, что правила исчисления среднего заработка изложены в ст. 139 ТК РФ. Пленум ВС РФ в п. 62 Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснил, что, поскольку данной нормой установлен единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ). Имейте в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы определены Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

### Оформление выплаты компенсации

Документы, оформляемые работодателем для выплаты компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, различаются в зависимости от основания. Рассмотрим их.

**1. По решению суда.** Как только у работодателя окажется на руках решение суда о выплате компенсации, работодатель должен издать приказ о ее выплате. Приведем пример приказа.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад N 17 "Малыш" (МБДОУ "Детский сад N 17 "Малыш")	
г. Кострома	11 ноября 2015 г.
Приказ N 49 о выплате компенсации за задержку выдачи трудовой книжки	
На основании ст. 234 Трудового кодекса РФ и решения Свердловского районного суда г. Костромы от 30.10.2015 N 5-5784/2015	
ПРИКАЗЫВАЮ	
выплатить Л.В. Кудряшовой компенсацию за несвоевременную выдачу трудовой книжки в размере 18 113 руб. 42 коп.	
Директор	Занозина /А.О. Занозина/
С приказом ознакомлена:	
Бухгалтер	Козина, 11.11.2015 /Л.В. Козина/

Поскольку в случае задержки выдачи книжки изменяется дата увольнения работника, работодателю придется издать еще один приказ (распоряжение) - о новом дне увольнения, а также внести запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о расторжении трудового договора признается недействительной. Об этом говорится в абз. 4 п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек.

**2. По заявлению бывшего работника.** Дожидаться решения суда совсем не обязательно - можно урегулировать все мирным путем. Возможно, работник обратится с заявлением о выплате компенсации, а работодатель удовлетворит его или откажет. В последнем случае, скорее всего, бывший работник пойдет в суд. Итак, в случае досудебного урегулирования вопроса работодатель должен получить от уволенного заявление с просьбой о выплате компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, на основании которого (в случае согласия) издается приказ.

Чтобы выплатить компенсацию, так сказать, добровольно, работодателю нужно рассчитать период вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи книжки. Такой период исчисляется со дня,

следующего за днем, когда работодатель должен был выдать трудовую или направить уведомление о необходимости ее получения, по день получения книжки уволенным или направления ему уведомления.

Пример. А.И. Волкова уволена по собственному желанию 12.10.2015. В день увольнения она не получила трудовую книжку. График работы - пятидневная рабочая неделя. Трудовая выдана 19.11.2015. За какой период полагается компенсация, если среднедневной заработка А.И. Волковой на день увольнения составил 780 руб. 32 коп.?

Определим количество рабочих дней, подлежащих оплате. Компенсация А.И. Волковой полагается за период с 13.10.2015 по 19.11.2015 - за 27 рабочих дней. Сумма компенсации за задержку выдачи трудовой книжки в данном случае составит 21 068,64 руб. (780,32 руб. x 27 раб. дн.).

Заострим внимание на одном моменте: работник может сам отказаться получать трудовую книжку в день увольнения. В таком случае рекомендуем работодателю составить соответствующий акт и предъявить его увольняемому для ознакомления. Если он отказывается ознакомиться с актом, составьте еще один - подтверждающий этот факт. Обязательно после составления актов в соответствии с требованиями ст. 84.1 ТК РФ направьте уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой по почте. Зачем? Расскажем чуть позже.

К сведению. Трудовые книжки и их дубликаты, которые работники не получили при увольнении, должны храниться у работодателя до востребования (п. 43 Правил ведения и хранения трудовых книжек). Срок хранения трудовых книжек составляет 75 лет (Приказ Минкультуры России от 25.08.2010 N 558 "Об утверждении Перечня типовых управлеченческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения").

### **Когда работодатель освобождается от ответственности за задержку**

Трудовым кодексом определено, что в некоторых случаях работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. В частности, ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ установлены два таких случая:

**1. Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно.** Например, он отсутствует на работе или отказывается от получения книжки. В таком случае работодатель обязан направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой.

Отметим, что уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправление ее почтой - важный документ: не стоит отправлять почтой книжку без письменного согласия работника на это. Так, с работодателя взыскали компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки, поскольку она в день увольнения работнику не была выдана и без получения от него письменного согласия, как требует ст. 84.1 ТК РФ, ее направили по почте. У работодателя отсутствовали доказательства выдачи работнику трудовой книжки при увольнении, в том числе под роспись в порядке, установленном п. 41 Правил ведения и хранения трудовых книжек. В итоге требования истца о взыскании среднего заработка за время задержки трудовой книжки были удовлетворены (Апелляционное определение Воронежского областного суда от 29.07.2014 N 33-3589).

**2. Если последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений** при увольнении работника по основанию, предусмотренному пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 (за прогул) или п. 4 ч. 1 ст. 83 (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы) ТК РФ, а также при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. В данных случаях по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения.

### **Компенсация морального вреда**

Помимо компенсации за задержку выдачи трудовой книжки работник может требовать возмещения морального вреда.

Что считать моральным вредом, за который полагается компенсация, разъяснил Пленум ВС РФ в Постановлении от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда". Там указано, что это нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловую репутацию, неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина.

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Пленум ВС РФ в Постановлении N 2 указывал, что размер компенсации морального вреда определяет суд, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Практически каждый иск о восстановлении нарушенных прав работника сопровождается требованием о возмещении морального вреда. Если суд встает на сторону работника, то удовлетворяет и последнее требование. Выплату компенсации морального вреда тоже необходимо оформить приказом.

### Иные расходы

Кроме выплаты компенсаций, работодателю, возможно, придется нести и иные расходы. В частности, если требование о выплате компенсации за задержку выдачи трудовой книжки рассматривалось судом, который встал на сторону уволенного, надо возмещать судебные расходы. Согласно ГПК РФ они состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела (ч. 1 ст. 88). Что считается издержками - сказано в ст. 94 ГПК РФ: суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам, расходы на оплату услуг представителей и связанные с рассмотрением дела, почтовые расходы и др.

Административный штраф - еще одна возможная статья расходов работодателя. Задержка выдачи трудовой книжки по факту является нарушением трудового законодательства, за которое ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрена для юридических лиц административная ответственность - штраф от 30 000 до 50 000 руб.

Если контролирующие органы установят, что задержка выдачи трудовой книжки уже имела место и работодателя привлекали за это к административной ответственности, в случае очередной задержки штрафы будут посущественнее и для юридических лиц составят от 50 000 до 70 000 руб.

Т.В.Шадрина  
Эксперт журнала  
"Отдел кадров государственного  
(муниципального) учреждения"

Документ предоставлен Консультант Плюс

## ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ ДИПЛОМ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ ОТ ДИПЛОМА О ВТОРОМ ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ?

Профессиональная переподготовка и второе высшее образование, по сути, очень близкие

понятия, поскольку преследуют одинаковые цели - расширение области знаний, навыков, получение новой специальности и др. Однако между этими понятиями существуют следующие принципиальные отличия.

1. Высшее образование, в том числе второе высшее образование, направлено на подготовку высококвалифицированных кадров (ч. 1 ст. 69 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

Профессиональная переподготовка направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новых навыков, новой квалификации (ч. 5 ст. 76 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

2. Высшее образование может быть получено только в образовательной организации высшего образования (п. 4 ч. 2 ст. 23 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

Профессиональную переподготовку можно пройти также в других образовательных учреждениях (ч. 6, 10 ст. 76 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

3. Второе высшее образование можно получить только при наличии основного высшего образования.

Получить второе или последующее высшее образование по следующим образовательным программам высшего образования могут (ч. 8 ст. 69 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ):

1) лица, имеющие диплом бакалавра, специалиста или магистра, - по программам бакалавриата или специалитета;

2) лица, имеющие диплом специалиста или магистра, - по программам магистратуры;

3) лица, имеющие диплом об окончании ординатуры или об окончании ассистентуры-стажировки, - по программам ординатуры или ассистентуры-стажировки;

4) лица, имеющие диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры) или диплом кандидата наук, - по программам подготовки научно-педагогических кадров.

**Примечание.** Лица с высшим профессиональным образованием, подтверждаемым присвоением им квалификации "дипломированный специалист", имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования (ч. 15 ст. 108 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

Профессиональную переподготовку можно пройти, если у вас есть высшее или среднее профессиональное образование. Кроме того, пройти профессиональную переподготовку можно и в том случае, если вы получаете среднее или высшее профессиональное образование (ч. 3 ст. 76 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

4. При получении второго высшего образования выдается диплом (диплом бакалавра, специалиста, магистра) (п. п. 2, 3, 4 ч. 7 ст. 60 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

По окончании профессиональной переподготовки выдается диплом о профессиональной переподготовке (п. 1 ч. 10 ст. 60, ч. 15 ст. 76 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

**Примечание.** Если лицо, проходящее переподготовку, получает среднее или высшее образование, то диплом о переподготовке ему выдадут одновременно с соответствующим документом об образовании и квалификации (ч. 16 ст. 76 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

Материал подготовлен при содействии  
Группы компаний "Аналитический Центр"

"Электронный журнал "Азбука права", 29.04.2016

## ЧТО НЕОБХОДИМО УЧЕСТЬ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА ОБ ОКАЗАНИИ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ?

До подписания договора об оказании платных образовательных услуг желательно ознакомиться с его существенными условиями и особенностями заключения.

## **Стороны договора**

Сторонами договора об оказании платных образовательных услуг являются (п. 2 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 N 706):

- заказчик - физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерение заказать либо оказывающее платные образовательные услуги для себя или иных лиц на основании договора;
- исполнитель - организация (индивидуальный предприниматель), осуществляющая образовательную деятельность и предоставляющая платные образовательные услуги.

## **Информация, предоставляемая исполнителем заказчику до заключения договора**

Исполнитель обязан до заключения договора и в период его действия предоставлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора (п. п. 9, 10 Правил).

Так, исполнитель обязан в том числе довести до сведения заказчика фирменное наименование своей организации, место ее нахождения (адрес), информацию о государственной регистрации и образовательных программах, а также сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности и о государственной аккредитации (п. 1 ст. 9 Закона от 07.02.1992 N 2300-1; ч. 2 ст. 55 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

Индивидуальный предприниматель предоставляет заказчику информацию о государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, об уровне своего профессионального образования, общем стаже педагогической работы и о стаже занятия индивидуальной педагогической деятельностью. Если он привлекает педагогических работников - информацию об их уровне профессионального образования и общем стаже педагогической работы, а также информацию о лицензии на осуществление образовательной деятельности (ч. 4, 5 ст. 32 Закона N 273-ФЗ).

**Примечание.** Указанную информацию исполнитель предоставляет в месте ведения образовательной деятельности, а также в месте нахождения филиала организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 11 Правил).

## **Требования к форме и содержанию договора**

Сведения, указанные в договоре об оказании платных образовательных услуг, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет на дату заключения договора (ч. 4 ст. 54 Закона N 273-ФЗ).

Так, договор об оказании платных образовательных услуг заключается в простой письменной форме и должен содержать следующие сведения (п. 12 Правил):

- 1) полное наименование и фирменное наименование (при наличии) исполнителя, Ф.И.О. индивидуального предпринимателя;
- 2) место нахождения или место жительства исполнителя;
- 3) наименование или Ф.И.О., телефон и место нахождения (жительства) заказчика;
- 4) сведения о представителе (при наличии) заказчика и (или) исполнителя, в том числе документы, удостоверяющие его полномочия;
- 5) Ф.И.О., место жительства и телефон обучающегося, если обучающийся не является заказчиком по договору;
- 6) права, обязанности и ответственность исполнителя, заказчика и обучающегося;
- 7) полную стоимость образовательных услуг, порядок их оплаты.

Полная стоимость обучения отражает исчерпывающую сумму на весь срок обучения, что исключает возможность устанавливать отдельную дополнительную плату за какие-либо составляющие платной услуги по обучению. Увеличение стоимости платных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости платных услуг с учетом уровня инфляции (ч. 3 ст. 54 Закона N 273-ФЗ; Письмо Минобрнауки России от 30.03.2016 N АП-465/18).

**Примечание.** Корректировка стоимости в договоре осуществляется на основании дополнительного соглашения (Письмо N АП-465/18);

- 8) сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности;
- 9) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (части образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности);

- 10) форму обучения;
- 11) сроки освоения образовательной программы (продолжительность обучения);
- 12) вид документа (при наличии), выдаваемого после успешного освоения образовательной программы (части образовательной программы);
- 13) порядок изменения и расторжения договора;
- 14) другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг.

#### **Проверка полномочий лица, уполномоченного со стороны организации подписывать договор**

Проверить полномочия лица можно на основании выписки из протокола или приказа о назначении этого лица руководителем учреждения/организации или доверенности, на основании которой лицо вправе подписывать договор. Кроме того, сведения о руководителе учреждения/организации содержатся в выписке из ЕГРЮЛ. В выписке из реестра в качестве руководителя учреждения и в протоколе (приказе) о назначении руководителем должно быть указано одно и то же лицо.

**Примечание.** Выписку из ЕГРЮЛ можно получить в бумажном виде в ИФНС, уплатив госпошлину в размере 200 руб., или в электронном виде на сайте [www.nalog.ru](http://www.nalog.ru) бесплатно в разделе "Электронные сервисы: Предоставление сведений из ЕГРЮЛ/ЕГРИП о конкретном юридическом лице/индивидуальном предпринимателе в форме электронного документа" (п. 1 ст. 7 Закона от 08.08.2001 N 129-ФЗ; Письмо ФНС России от 11.08.2015 N ГД-4-14/14094@).

#### **Порядок подписания договора**

Если студент несовершеннолетний и от его имени договор заключают его родители, в договоре расписываются родители студента и сам студент (достигший 14 лет).

Если договор заключает совершеннолетний студент, он сам подписывает его. При этом следует учитывать: если оплачивает обучение не сам совершеннолетний студент, а другое лицо или организация, в договоре также должна быть подпись этого лица.

#### **Обратите внимание!**

При собственном обучении в образовательных учреждениях или обучении своих детей до 24 лет (подопечных в возрасте до 18 лет) на платной основе вы можете воспользоваться правом на получение социального вычета по НДФЛ в части расходов на обучение (пп. 2 п. 1 ст. 219 НК РФ).

Материал подготовлен при содействии  
Группы компаний "Аналитический Центр"

"Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение", 2015, N 12

## **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Повышение квалификации - один из видов дополнительного профессионального образования, в рамках которого, в частности, осуществляется удовлетворение образовательных потребностей человека в профессиональном совершенствовании, не сопровождающееся повышением уровня образования (ст. 2 Закона об образовании <1>). В статье рассмотрим, как реализуется право педагогических работников на повышение квалификации, за счет каких источников производится покрытие расходов на проведение данного мероприятия, как отражаются расходы на оплату обучения в бухгалтерском учете, а также являются ли эти затраты объектом обложения налогами и страховыми взносами.

---

<1> Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Согласно п. 1 ст. 76 Закона об образовании дополнительное профессиональное образование способствует профессиональному развитию человека, обеспечению соответствия его квалификации

меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (ст. 2 Закона об образовании).

### **Реализация права на дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации)**

Из пп. 2 п. 5 ст. 47 Закона об образовании следует, что педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Указанное право, в частности, реализуется посредством обучения педагогов по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (п. 2 ст. 76 Закона об образовании).

В соответствии с п. 4 Порядка N 499 <2> реализация данного права осуществляется на основании договора об образовании, заключаемого со слушателем и (или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение, либо за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ.

---

<2> Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утв. Приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499.

Примерная форма договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам утверждена Приказом Минобрнауки России от 25.10.2013 N 1185.

В договоре указывается наименование дополнительной образовательной программы, а именно программы повышения квалификации.

Исходя из п. 3 ст. 76 Закона об образовании претендовать на право освоения программ повышения квалификации могут лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

На основании положений п. 4 ст. 76 Закона об образовании программа повышения квалификации является одним из видов дополнительного профессионального образования, направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Под компетенцией понимается определение результата обучения, а также с ее помощью описываются квалификации (Письмо Минобрнауки России от 09.10.2013 N 06-735 "О дополнительном профессиональном образовании").

В Письме Минобрнауки России N 08-415, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 124 от 23.03.2015 (далее - Письмо N 08-415/124) приведены разъяснения о реализации в учреждении права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование. В нем указано, что право этих работников на повышение квалификации реализуется путем заключения договора между ними и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ).

В договоре, в том числе трудовом, к примеру, могут содержаться:

1. **Обязанности работодателей** по обеспечению реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации, по предоставлению в соответствии со ст. 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на повышение квалификации.

Согласно ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем педагогических работников на повышение квалификации с отрывом от работы за ними должны сохраняться место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы.

Педагогам, направляемым на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ). В частности, оплачиваются:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются:

- для работников федеральных государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства РФ;

- для работников государственных учреждений субъектов РФ и работников муниципальных учреждений - нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В Письме N 08-415/124 также разъясняется: в том случае, когда право работника на повышение квалификации, закрепленное в договоре, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, работник может обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (в комиссию по трудовым спорам, суд) либо федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на повышение квалификации.

Если работник направляется работодателем на повышение квалификации, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от повышения квалификации.

**2. Обязанности педагогических работников** по освоению программ повышения квалификации при условии направления их работодателями с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

Педагогический работник не вправе без уважительных причин отказаться от повышения квалификации, проводимой в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагога от повышения квалификации в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 ТК РФ.

### **Сроки освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации**

Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации может осуществляться как единовременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании (п. 11 ст. 76 Закона об образовании).

Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации определяются образовательной программой и (или) договором об образовании. При этом срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации - 16 часов (п. 12 Порядка N 499).

Согласно п. 19 Порядка N 499 освоение дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой образовательной организацией, осуществляющей обучение, самостоятельно.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

При этом образцы документов о квалификации самостоятельно устанавливаются организациями, осуществляющими образовательную деятельность по освоению педагогическими работниками дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации (п. 3 ст. 60 Закона об образовании).

На основании вышеизложенного организацию и проведение краткосрочных семинаров, тренингов, если их объем меньше 16 академических часов или их объем более 16 академических часов, но итоговая аттестация не предполагается в связи с краткосрочностью программы, нельзя рассматривать как дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (п. 30 Разъяснений N АК-1261/06 <3>).

---

<3> Письмо Минобрнауки России от 07.05.2014 N АК-1261/06 "Об особенностях законодательного

и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО".

### **Источники покрытия расходов на повышение квалификации**

Расходы на повышение квалификации педагогических работников бюджетных и автономных образовательных учреждений могут покрываться за счет:

- субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания;
- целевой субсидии;
- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Минфин России в Письме от 18.09.2012 N 02-03-11/3784 привел разъяснения по поводу использования средств субсидий на покрытие расходов на повышение квалификации педагогических работников. Использование средств той или иной субсидии на покрытие таких расходов ведомство связывает с их разовым или постоянным характером.

По мнению финансистов, источником финансового обеспечения расходов учреждения, связанных с приобретением услуг по обучению на курсах повышения квалификации, может быть:

- субсидия на иные цели, если проведение указанного мероприятия не носит постоянного ежегодного характера;
- субсидия на покрытие нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) в рамках государственного (муниципального) задания, если расходы на повышение квалификации носят постоянный характер.

Расходы на повышение квалификации сотрудников казенных учреждений покрываются за счет выделенных им на эти цели лимитов бюджетных обязательств.

Подтверждением произведенных расходов на оплату услуг по повышению квалификации могут служить следующие документы:

- договор с образовательным учреждением;
- приказ руководителя о направлении педагогического работника на обучение;
- учебная программа образовательного учреждения с указанием количества часов посещений;
- удостоверение о повышении квалификации;
- акт об оказании услуг.

В Письме N 08-415/124 сказано, что работодатель не вправе обязывать педагогических работников проходить обучение по повышению квалификации за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

### **Бухгалтерский учет расходов на повышение квалификации**

Согласно Указаниям о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации, утвержденным Приказом Минфина России от 01.07.2013 N 65н, расходы на оплату услуг по повышению квалификации следует относить на подстатью 226 "Прочие работы, услуги" КОСГУ.

Приведем в таблице основные корреспонденции счетов по отражению в бухгалтерском учете операций, связанных с оказанием услуг по повышению квалификации и их оплатой.

Казенное учреждение (Инструкция N 162н <*>)		Бюджетное учреждение (Инструкция N 174н <**>)		Автономное учреждение (Инструкция N 183н <***>)	
Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
Предварительная оплата обучения на курсах повышения квалификации					

1 206 26 560	1 304 05 226	0 206 26 560	0 201 11 610	0 206 26 000	0 201 11 000
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Задолженность учреждений перед образовательными заведениями дополнительного профессионального образования за оказанные услуги (на основании акта об оказании услуг)	1 401 20 226 1 109 xx 226	1 302 26 730	0 401 20 226 0 109 xx 226	0 302 26 730	0 401 20 226 0 109 xx 226	0 302 26 000
---	------------------------------	--------------	------------------------------	--------------	------------------------------	--------------

Зачет предварительной оплаты

1 302 26 830	1 206 26 660	0 302 26 830	0 206 26 660	0 302 26 000	0 206 26 000
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

-----  
 <\*> Инструкция по применению Плана счетов бюджетного учета, утвержденная Приказом Минфина России от 06.12.2010 N 162н.

<\*\*> Инструкция по применению Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений, утвержденная Приказом Минфина России от 16.12.2010 N 174н.

<\*\*\*> Инструкция по применению Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений, утвержденная Приказом Минфина России от 23.12.2010 N 183н.

Пример 1. Бюджетным образовательным учреждением в соответствии с утвержденным планом обучения с учебным заведением дополнительного профессионального образования заключен договор на оказание услуг по повышению квалификации педагогических работников на сумму 34 000 руб. Произведена предоплата в размере 100% за счет средств субсидии на выполнение государственного задания. Лицевой счет учреждения открыт в ОФК. Затраты учитываются при формировании себестоимости в составе накладных расходов. По окончании обучения оформлен акт оказанных услуг.

В бухгалтерском учете данные операции необходимо отразить следующим образом:

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Произведена предоплата обучения на курсах повышения квалификации	4 206 26 560	4 201 11 610	34 000
Отражена задолженность учреждения по оказанным услугам по обучению на курсах повышения квалификации (акт оказанных услуг)	4 109 70 226	4 302 26 730	34 000
Произведен зачет предоплаты в счет погашения задолженности	4 302 26 830	4 206 26 660	34 000

Пример 2. Согласно договору, заключенному казенным образовательным учреждением с образовательным учреждением дополнительного профессионального образования, находящимся в другом городе, произведена предварительная оплата обучения педагогических работников на курсах повышения квалификации. Стоимость услуг составляет 26 000 руб. Из кассы учреждения выданы наличные денежные средства под отчет на следующие расходы:

- суточные - 1000 руб.;
- проезд - 6500 руб.;
- проживание - 3500 руб.

По возвращении педагогические работники представили акт оказанных услуг и авансовые отчеты. Выданные под отчет наличные денежные средства они использовали полностью. Учреждение не формирует себестоимость оказываемых услуг.

В бюджетном учете данные операции нужно отразить следующими корреспонденциями счетов:

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Произведена предоплата обучения на курсах повышения квалификации	1 206 26 560	1 304 05 226	26 000
Выданы из кассы наличные денежные средства:			
- суточные	1 208 12 560	1 201 34 610	1000
- на проезд	1 208 22 560		6500
- на проживание	1 208 26 560		3500

Отражена задолженность учреждения по оказанным услугам по обучению на курсах повышения квалификации (акт оказанных услуг)	1 401 20 226	1 302 26 730	26 000
Произведен зачет предоплаты в счет погашения задолженности	1 302 26 830	1 206 26 660	26 000
Приняты расходы на основании авансового отчета:			
- суюточные	1 401 20 212	1 208 12 660	1000
- на проезд	1 401 20 222	1 208 22 660	6500
- на проживание	1 401 20 226	1 208 26 660	3500

### Налогообложение

Предстоит выяснить, является ли сумма оплаты обучения педагогических работников на курсах повышения квалификации объектом обложения НДФЛ и можно ли учесть расходы по обучению при определении базы по налогу на прибыль, если они произведены за счет средств от приносящей доход деятельности.

**НДФЛ.** При формировании налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, которые получены им в денежной и в натуральной формах или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со ст. 212 НК РФ (п. 1 ст. 210 НК РФ).

Как следует из п. 2 ст. 211 НК РФ, к доходам, полученным налогоплательщиком в натуральной форме, относится, в частности, оплата (полностью или частично) учреждениями за него обучения в его интересах.

Однако согласно п. 21 ст. 217 НК РФ суммы платы за обучение налогоплательщика по основным и дополнительным общеобразовательным и профессиональным образовательным программам, его профессиональную подготовку и переподготовку в российских образовательных учреждениях, имеющих соответствующую лицензию, либо иностранных образовательных учреждениях, имеющих соответствующий статус, освобождаются от обложения НДФЛ.

Отсюда можно сделать вывод, что плата за обучение педагогических работников на курсах повышения квалификации в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) освобождается от обложения НДФЛ на основании п. 21 ст. 217 НК РФ.

**Налог на прибыль.** В соответствии с пп. 23 п. 1 ст. 264 НК РФ учреждение вправе учесть расходы на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку работников при исчислении налога на прибыль в составе прочих расходов.

При этом п. 3 ст. 264 НК РФ определено, что расходы налогоплательщика на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку его работников можно включать в состав прочих расходов, если:

- обучение осуществляется на основании договоров с российскими образовательными учреждениями, имеющими соответствующие лицензии, либо иностранными образовательными учреждениями, имеющими соответствующий статус;

- обучение проходят работники налогоплательщика, заключившие с ним трудовой договор, либо физические лица, заключившие с налогоплательщиком договор, предусматривающий обязанность физического лица не позднее трех месяцев после окончания обучения заключить с ним трудовой договор и отработать у него не менее одного года. Аналогичные разъяснения приведены в Письме Минфина России от 23.09.2013 N 03-03-06/1/39249.

Выше были названы документы, подтверждающие понесенные расходы по оплате услуг повышения квалификации.

Следовательно, при соответствии расходов на обучение педагогических работников в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования

вышеперечисленным требованиям учреждение вправе их учесть при исчислении налога на прибыль в составе прочих расходов.

### **Страховые взносы во внебюджетные фонды**

Согласно п. 1 ст. 7 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (далее - Федеральный закон N 212-ФЗ) объектом обложения страховыми взносами для учреждений признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые в пользу физических лиц, в частности, в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг).

Выплаты и иные вознаграждения, произведенные в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг), учитываются при расчете базы для начисления страховых взносов как стоимость этих товаров (работ, услуг) на день их выплаты, исчисленная исходя из их цен, указанных сторонами договора (п. 6 ст. 8 Федерального закона N 212-ФЗ).

Однако из пп. 12 п. 1 ст. 9 Федерального закона N 212-ФЗ следует, что суммы платы за обучение сотрудников по дополнительным профессиональным программам не подлежат обложению страховыми взносами.

Следовательно, оплата обучения педагогических работников на курсах повышения квалификации не является объектом обложения страховыми взносами во внебюджетные фонды.

И.Зернова  
Эксперт журнала  
"Учреждения образования:  
бухгалтерский учет и налогообложение"

"Электронный журнал "Азбука права", 04.03.2016  
**КАК ПРОВЕРИТЬ ПРАВИЛЬНОСТЬ СВЕДЕНИЙ  
О СОСТОЯНИИ ИЛС, ИМЕЮЩИХСЯ В ПФР?**

Индивидуальный лицевой счет (ИЛС) в Пенсионном фонде содержит информацию о ваших пенсионных правах.

Проверить, учтены ли на нем данные от всех работодателей, у которых вы вели трудовую деятельность, можно, ознакомившись с формой СЗИ-6, в которой отражаются периоды работы у каждого работодателя, суммы начисленных работодателями в вашу пользу выплат и вознаграждений, а также начисленных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Чтобы проверить правильность сумм, отраженных в сведениях по форме СЗИ-6, рекомендуем придерживаться следующего алгоритма.

***Шаг 1. Получите сведения о состоянии ИЛС (форма СЗИ-6).***

Получить сведения о состоянии ИЛС можно, в частности (Информация ПФР от 11.06.2013):

- через личный кабинет на сайте ПФР;
- в территориальном органе ПФР по месту жительства или работы;
- через Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций);
- через банк, с которым ПФР заключил соглашения об информировании застрахованных лиц о состоянии их индивидуальных лицевых счетов. Это "Сбербанк России", "Банк Уралсиб", "Газпромбанк", "Банк Москвы", Банк ВТБ 24.

Сведения предоставляются бесплатно по вашему обращению (абз. 5 ч. 2 ст. 16 Закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ).

***Шаг 2. Получите у работодателя соответствующие сведения для проверки данных, содержащихся в форме СЗИ-6.***

Вы можете запросить копии документов, которые работодатель представлял в ПФР. К таким документам относятся:

- расчет по начисленным и уплаченным страховыми взносам (форма РСВ-1 ПФР, разд. 6 "Сведения о сумме выплат и иных вознаграждений и страховом стаже застрахованного лица");
- карточка индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений и сумм начисленных страховых взносов за год (КИУ).

**Примечание.** Форма КИУ носит рекомендательный характер, и работодатель вправе по своему усмотрению вносить в нее изменения, а также вести учет по самостоятельно разработанной форме (Письмо Минздравсоцразвития России от 11.02.2010 N 286-19).

Работодатель обязан предоставить вам такие сведения бесплатно (ст. 15 Закона N 27-ФЗ).

**Шаг 3. Проверьте правильность отражения сумм начисленных вам выплат и страховых взносов в сведениях, полученных от работодателя, и их соответствие данным формы СЗИ-6.**

Из сведений, отраженных в КИУ, вы можете получить такие данные (отсутствующие в форме РСВ-1 ПФР), как ежемесячные выплаты, в том числе не подлежащие обложению страховыми взносами, и, соответственно, начисленные за каждый месяц года страховые взносы.

Форма РСВ-1 ПФР (в отличие от КИУ) заполняется по итогам отчетного периода (I квартала, полугодия, девяти месяцев и расчетного года) и содержит данные о выплатах и страховых взносах за соответствующий период и за три последние месяца данного периода (а не за все месяцы периода).

При обнаружении расхождений в величине анализируемых показателей вы вправе обратиться за разъяснениями как к работодателю, так и в орган ПФР (ст. 14 Закона N 27-ФЗ). Также при возникших затруднениях вы вправе обратиться к специалистам ПФР для получения разъяснений в части технологии индивидуального (персонифицированного) учета, порядка заполнения форм и представления сведений (ст. 16 Закона N 27-ФЗ).

**Шаг 4. В случае несогласия со сведениями, содержащимися на ИЛС, обратитесь с соответствующим заявлением в ПФР или в суд.**

Если вы не согласны со сведениями, содержащимися на ИЛС, или обнаружили несоответствие однородных показателей в формах, полученных из ПФР и от работодателя, вы можете обратиться с заявлением об исправлении указанных сведений в органы ПФР, включая его Правление, либо в суд (ст. 14 Закона N 27-ФЗ). Одним из результатов вашего обращения в суд может быть возложение на органы ПФР обязанности внести изменения в сведения, содержащиеся на вашем ИЛС, в связи, например, с работой в особых условиях труда.

Материал подготовлен при содействии  
Гавришовой В.И.,  
Пенсионный фонд РФ

Документ предоставлен Консультант Плюс

## **В КАКИХ СЛУЧАЯХ ИНСПЕКТОР ВПРАВЕ ОСТАНАВЛИВАТЬ ТРАНСПОРТНЫЕ СРЕДСТВА?**

Водитель обязан выполнить требование сотрудника ГИБДД об остановке. За невыполнение этого требования предусмотрена ответственность в виде штрафа в размере от 500 до 800 руб. (п. 2.4 ПДД; ч. 2 ст. 12.25 КоАП РФ).

### **Право остановки автомобиля сотрудником ГИБДД**

Полиция имеет право (п. 20 ч. 1 ст. 13 Закона от 07.02.2011 N 3-ФЗ):

- 1) останавливать транспортные средства, если это необходимо для выполнения возложенных на полицию обязанностей по обеспечению безопасности дорожного движения;

- 2) проверять документы на право пользования и управления транспортным средством;
- 3) проверять документы на транспортные средства и перевозимые грузы;
- 4) проверять наличие страхового полиса ОСАГО владельца транспортного средства;
- 5) осматривать с участием водителей или граждан, сопровождающих грузы, транспортные средства и грузы при подозрении, что они используются в противоправных целях, с составлением соответствующего акта;
- 6) задерживать транспортные средства, находящиеся в розыске;
- 7) временно ограничивать или запрещать дорожное движение.

Такие права предоставляются только специально уполномоченным сотрудникам полиции - сотрудникам ГИБДД (ГАИ) в пределах зоны их ответственности (ч. 2 ст. 13 Закона N 3-ФЗ; п. п. 3, 4 Регламента, утв. Приказом МВД России от 02.03.2009 N 185).

В отдельных случаях остановить транспортное средство вправе другие сотрудники полиции.

**Справка.** Случаи, при которых транспортное средство может быть остановлено другими сотрудниками полиции

Сотрудники других подразделений полиции могут останавливать транспортные средства только в целях предотвращения и (или) пресечения преступления, административного правонарушения, задержания лиц, подозреваемых в их совершении, при обращении граждан с заявлениями о преступлении, об административном правонарушении, о происшествии либо в случае выявления преступления, административного правонарушения, происшествия на территории РФ независимо от замещаемой должности, места нахождения и времени суток (ч. 2 ст. 27 Закона N 3-ФЗ).

В случаях, не терпящих отлагательства, сотрудники полиции вправе использовать остановленные автомобили для пресечения преступлений, преследования лиц, совершивших преступления или подозреваемых в их совершении, для доставления в медицинские организации граждан, нуждающихся в срочной медицинской помощи, для отбуксировки с места ДТП поврежденных транспортных средств, для проезда к месту совершения преступления, административного правонарушения, к месту происшествия, отстраняя при необходимости водителей от управления этими транспортными средствами, с возмещением в установленном федеральным законом порядке по требованию владельцев транспортных средств понесенных ими расходов либо причиненного им материального ущерба. При этом сотрудник полиции обязан в случае применения к гражданину мер, ограничивающих его права и свободы, разъяснить ему причину и основания применения таких мер, а также возникающие в связи с этим права и обязанности гражданина (ч. 4 ст. 5, п. 37 ч. 1 ст. 13 Закона N 3-ФЗ).

#### **Основания для остановки автомобиля сотрудником ГИБДД**

Основаниями для остановки транспортного средства сотрудником ГИБДД являются (п. 63 Регламента):

- 1) установленные визуально или зафиксированные с использованием технических средств признаки нарушений требований в области обеспечения безопасности дорожного движения;
- 2) наличие данных (ориентировок, информации дежурного, других нарядов, участников дорожного движения, визуально зафиксированных обстоятельств), свидетельствующих о причастности водителя, пассажиров к совершению ДТП, преступления или административного правонарушения;
- 3) наличие данных (ориентировок, сведений оперативно-справочных и разыскных учетов, информации дежурного, других нарядов, участников дорожного движения) об использовании транспортного средства в противоправных целях или наличие оснований полагать, что оно находится в розыске;
- 4) необходимость опроса водителя или пассажиров об обстоятельствах совершения ДТП, административного правонарушения, преступления, очевидцами которого они являлись или являются;
- 5) необходимость привлечения участника дорожного движения в качестве понятого;
- 6) выполнение распорядительно-регулировочных действий;
- 7) необходимость использования транспортного средства;
- 8) необходимость привлечения водителя для оказания помощи другим участникам дорожного движения или сотрудникам полиции;
- 9) проведение на основании распорядительных актов руководителей органов внутренних дел, органов управления Госавтоинспекции специальных мероприятий, связанных с проверкой в

соответствии с целями соответствующих специальных мероприятий транспортных средств, перемещающихся в них лиц и перевозимых грузов;

10) проверка документов на право пользования и управления транспортным средством, документов на транспортное средство и перевозимый груз, а также документов, удостоверяющих личность водителя и пассажиров (только на стационарных постах ДПС).

***Обратите внимание!***

*Не допускается остановка сотрудником ГИБДД транспортных средств на участках дорог, где их остановка запрещена правилами дорожного движения, за исключением случаев, когда такая остановка связана с необходимостью пресечения преступления, административного правонарушения, осуществления распорядительно-регулировочных действий, предотвращения реальной угрозы причинения вреда жизни, здоровью и (или) имуществу участников дорожного движения, а также случаев обозначения места остановки патрульным автомобилем с включенными специальными световыми сигналами, другими средствами регулирования и организации дорожного движения (п. 66 Регламента).*

***Особые способы остановки автомобиля сотрудниками ГИБДД***

В экстренных случаях сотрудники ГИБДД вправе останавливать автомобили с применением специальных средств принудительной остановки, посредством временного ограничения или запрещения движения на отдельных участках дорог с использованием сигналов регулировщика, технических средств регулирования и организации дорожного движения, посредством размещения на проезжей части патрульного автомобиля (патрульных автомобилей) с включенными специальными световыми сигналами, посредством размещения на проезжей части грузовых автомобилей. В указанных случаях должна быть обеспечена безопасность иных участников дорожного движения и транспортных средств (п. 74 Регламента).