



Белгородская региональная организация
Общероссийского Профсоюза
образования

Правовой ликбез (выпуск № 1)

15 вопросов – 15 ответов

В настоящем сборнике рассматриваются наиболее распространенные вопросы, поступающие в организации Общероссийского Профсоюза образования Белгородской области. Сборник рассчитан на широкий круг работников сферы образования и представителей профсоюзного актива, руководителей образовательных учреждений (организаций). Надеемся, что материалы сборника будут полезны для использования в практической деятельности по защите социально-трудовых прав работников образовательных организаций.

1. Вопрос: Какой порядок присвоения звания «Ветеран труда» в сфере образования в 2021 году?

Ответ. Согласно статье 7 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» получить статус «ветерана труда» в образовании можно при наличии одновременно двух условий. Одним из условий является стаж работы не менее 15 лет в соответствующей сфере деятельности, а общий страховой (трудовой) стаж должен составлять у женщин 20 лет и у мужчин 25 лет. Вторым же условием является получение наград и других поощрений от Министерства образования и науки РФ.

В настоящее время не все ведомственные награды дают право на получения звания «ветеран труда». Согласно Приказу от 10.01.20019 г. № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»» право на звание ветерана труда педагогическим работникам дает только одна награда – Отличник просвещения.

Все другие ведомственные награды и благодарности в сфере образования могут быть основанием для получения звания ветерана труда, если были получены до декабря 2016 года.

Необходимо отметить, что кандидатом на получение Знака отличия Минобрнауки могут быть специалисты различной профессиональной специализации (педагогические работники, сотрудники, осуществляющие управление процессом образования по линии Минобрнауки или местных органов власти).

Таким образом, начиная с декабря 2016 года, право на получение звания имеют соискатели, награжденные Знаком отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения» и имеющие установленный законом трудовой стаж (для женщин 20 лет, для мужчин – 25) и проработавшие не менее 15 лет в сфере образования.

2. Директор требует справку об отсутствии судимости каждый год. Законно ли это?

Ответ: Директор не имеет право требовать справку об отсутствии (наличии) судимости ежегодно.

Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости.

Работодатель не может вменить в обязанности работника ежегодно представлять справки о наличии (отсутствии) судимости, в том числе в локальном нормативном акте.

Нормами действующего законодательства срок действия справки об отсутствии судимости не установлен. В случае если сведения в представленной работником справке об отсутствии судимости вызывают у работодателя сомнения, последний может запросить в ИЦ УМВД сведения о судимости с приложением к запросу копии заявления о приеме на работу.

Важно! При трудоустройстве в организацию, из которой работник ранее уволился, представляется полный пакет документов, в том числе справка об отсутствии судимости.

3. Какой порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

Ответ: Статьей 113 ТК РФ закреплен запрет на работу в выходные и нерабочие праздничные дни, кроме случаев определенных в Трудовом кодексе. Например, сменная работа, чрезвычайные ситуации и т.д. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В ст. 112 ТК РФ определены нерабочие праздничные дни. Что касается новогодних каникул, то это с 1 по 6 и 8 января, а 7 января – Рождество Христово.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается либо минимум в двойном размере, либо в одинарном размере, но с отгулом. Какую компенсацию выбрать, как правило, решает сам работник.

4. Может ли студент-очник устроиться на работу? Есть ли ограничения? Что надо знать?

Ответ: При оформлении трудовых отношений со студентом действует общий порядок приема на работу. Заключается трудовой договор, на его основе издается приказ, работник знакомится под подпись с приказом, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу.

При оформлении трудовых отношений со студентом очной формы обучения возможно заключение, как срочного трудового договора, так и на

неопределенный срок. Если студент устраивается на работу впервые, то работодатель обязан оформить ему трудовую книжку и открыть индивидуальный лицевой счет. Если студент не достиг возраста 18 лет, то испытательный срок ему не устанавливается.

Трудовое законодательство не содержит понятия "студент", но регулирует особенности трудовой деятельности работников, совмещающих работу с получением среднего профессионального или высшего профессионального образования (направленных на обучение работодателем или поступивших самостоятельно на обучение) (ст. ст. 173, 174 ТК РФ).

Заключение трудового договора со студентом влечет предоставление ему ряда трудовых гарантий, в том числе установленных для лиц, проходящих обучение, а также связанных с возрастом работников.

Студентам, обучающимся по очной форме обучения по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, предоставляются следующие гарантии (ч. 2 ст. 173 ТК РФ):

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:
- для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Важно! Продолжительность ежедневной работы (смены) студентов (включая лиц, получающих среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) не может превышать:

- 4 часа - для работников в возрасте от 14 до 15 лет;
- 5 часов - для работников в возрасте от 15 до 16 лет;
- 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Не допускается привлечение к работе в ночное время, а также сверхурочной работе лиц, не достигших возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

5. Какие существуют особенности по предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска беременной женщине?

Ответ. Трудовое законодательство устанавливает определенные гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при предоставлении им ежегодного оплачиваемого отпуска. Необходимо выделить основные нюансы, на которые следует обратить внимание:

- Беременная может взять ежегодный отпуск, если проработала в организации меньше 6 месяцев.
- Беременная может уйти (имеет право) в ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам или сразу после него, а не в соответствии с графиком отпусков.
- Беременная не может требовать отпуск, если за текущий год она его полностью отгуляла, а следующий расчетный год еще не наступил.
- При наступлении нового рабочего года женщина имеет право взять отпуск полностью. При этом отпуск ей будет предоставлен авансом.
- Можно взять все дни основного отпуска, дополнительный отпуск положен только за фактически отработанное в указанных условиях время.
- Заменять беременной дни отпуска денежной компенсацией не допустимо.
- Отпуск по беременности и родам включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста - нет.
- Так как время нахождения в отпуске по уходу за ребенком не включается в стаж работы для оплачиваемого ежегодного отпуска, то окончание рабочего года отодвигается (смещается) на число дней, исключенных из стажа работы для отпуска.

6. Каким документом установлено, что я имею право на материальную помощь при рождении ребёнка?

Ответ: Трудовым законодательством не предусмотрено норм, обязывающих работодателя предоставить работнику материальную помощь при рождении ребенка. Вместе с тем такая помощь в виде выплаты определенной денежной суммы может быть регламентирована коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя. Такая выплата характеризуется как социальная и не является частью оплаты труда.

Для ее получения работнику необходимо письменно обратиться к работодателю с заявлением, в котором нужно указать основание для выплаты ему материальной помощи - рождение ребенка, и приложить подтверждающие документы (в частности, копию свидетельства о рождении).

В случае положительного решения работодателю следует издать приказ об оказании материальной помощи, в котором указываются сумма предоставляемых работнику денежных средств и срок выплаты.

Законодательством не установлены специальные формы заявления работника и приказа работодателя о выплате материальной помощи. Как уже было отмечено, работодатель вправе регламентировать такие выплаты, например, в коллективном договоре, положении об оплате труда, положении о выплате материальной помощи или в трудовом договоре с работником.

7. Можно ли сократить должность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком?

Ответ. Согласно статье 261 Трудового кодекса установлен запрет на увольнение женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Таким образом, работодатель не имеет права не только уволить по сокращению штата работника, находящегося в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, но и сократить должность такого работника.

Часто работодатели исключают из штатного расписания должности, занимаемые работниками, находящимися в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком. А при выходе сотрудника из отпуска ему предлагается перевод на другую должность на основании статьи 74 Трудового кодекса (по инициативе работодателя в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Такой подход является ошибочным и может привести не только к конфликту с работником, когда он выйдет на работу по окончании отпуска, но и повлечь административную ответственность должностных лиц за нарушение законодательства о труде.

Работники имеют право вернуться к работе на прежних условиях, досрочно прервав отпуск, или по достижении ребенком возраста трех лет. Это означает, что место работы, должность, условия оплаты и прочие условия трудового договора должны остаться прежними и не могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке.

8. Как оформить переход на электронную трудовую книжку в 2021 году?

Ответ. Работник в любой момент сможет написать заявление и перейти с бумажной трудовой на электронную. Тем, кто сделал такой выбор, бумажная книжка должна быть выдана на руки с внесением соответствующей записи. Срок выдачи трудовой в нормативных актах не прописан, но по аналогии с выдачей кадровых документов по заявлениям — допустимо 3 дня. Запись надо заверить подписью сотрудника и ответственного за ведение трудовых книжек или работодателя.

№ 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
12	20	03	2021	Подано письменное заявление о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьёй 66.1 ТК РФ	Заявление от 20.03.2021 № 3-Б

Образец записи в трудовой книжке о выборе электронной формы

В книге учёта движения трудовых книжек в графе 13 сделайте запись: «Выдана на руки на основании письменного заявления (ФИО) о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьёй 66.1 ТК РФ».

С момента выдачи бумажной трудовой работодатель не отвечает за её заполнение и хранение.

9. Как оплачивается труд учителя при совмещении должностей?

Ответ. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учётом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ не определяет ни минимального, ни максимального размера доплаты. Доплата может быть установлена как в твёрдой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника. Однако работодатель должен учитывать положение ст. 22 ТК РФ, которое обязывает его обеспечить одинаковую оплату за труд равной ценности.

10. Как оплачивается учителю заведование учебным кабинетом?

Ответ. Регулирование дополнительной деятельности педагогических работников, не входящей в их должностные обязанности, осуществляется в соответствии с положениями Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Выполнение дополнительных видов работы в образовательных организациях обеспечивается за дополнительную плату с письменного согласия работников путем внесения соответствующих сведений непосредственно в трудовые договоры работников при их заключении либо путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

Согласно пункту 2.3 приложения к приказу N 536 трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с письменного согласия работников осуществляется выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; **заведование учебными кабинетами**, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Если в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) на нескольких педагогических работников возложено, например, заведование учебными кабинетами за дополнительную оплату, а срок выполнения такой работы не указан либо обусловлен продолжительностью учебного года, а, скорее всего, сроками тарификации, которая проводится один раз в год на начало каждого учебного года, то прекращение выплаты за эту работу среди учебного года неправомерно.

Требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, в общем случае запрещается (абз. 3 ст. 2, ст. ст. 4, 60 ТК РФ). Но если работник согласился выполнять дополнительную работу, взяв на себя соответствующие обязательства, то он несет и ответственность

за ее выполнение.

Когда работник по своей вине ненадлежащим образом выполняет обязанности в рамках дополнительной работы, это можно квалифицировать как дисциплинарный проступок (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). За подобные ошибки работодатель вправе применять к работнику дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарные взыскания должны быть наложены с соблюдением соответствующей процедуры, закрепленной в ст. 193 ТК РФ.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Дополнительно отметим, что работодатель вправе досрочно отменить дополнительную работу. Трудовое законодательство предусматривает специальный правовой механизм, который позволяет отменить дополнительную работу в одностороннем порядке по инициативе любой из сторон. Для этого заинтересованная сторона обязана уведомить другую сторону не позднее чем за три рабочих дня до прекращения дополнительной работы (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ).

11. Что такое ненормированный рабочий день и как его установить сотруднику?

Ответ. Согласно статьи 101 Трудового кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Увеличиваться продолжительность рабочего времени может как до начала установленного трудового дня, так и после его окончания. Ограничений по продолжительности дополнительного времени работы законодательство не устанавливает. Также необходимо пояснить, что данная работа не распространяется на установленные выходные дни, то есть работодатель не может привлекать сотрудника в его законный выходной день, мотивируя тем, что работнику установлен ненормированный рабочий день.

Но не каждому работнику может устанавливаться такой режим работы, а только тем лицам, чьи должности поименованы в списке профессий/должностей работников с ненормированным рабочим днем. Данный перечень устанавливается коллективным договором или другим локально нормативным актом с учетом мнения профсоюзной организации или представительного органа работников. Чаще всего такой список

разрабатывается как приложение к коллективному договору, и является неотъемлемой его частью.

В соответствии с требованием статьи 57 Трудового кодекса условие об особом режиме работы должно быть включено и в трудовой договор с конкретным работником, чья должность поименована в перечне. При этом помимо указания на ненормированность должны содержаться и сведения о продолжительности дополнительного отпуска, так как работа на условиях ненормированного рабочего дня компенсируется работнику предоставлением дополнительного отпуска, который присоединяется к основному ежегодному.

Если же отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени работнику с ненормированным рабочим днем с его письменного согласия компенсируется как сверхурочная работа.

Также и у работодателя, при наличии финансовой возможности и на основании письменного заявления сотрудника, есть право заменить дополнительный отпуск денежной компенсацией, который рассчитывается из размера среднего заработка работника. Однако некоторым категориям сотрудников, например, несовершеннолетним работникам и беременным женщинам, такая замена не допускается.

Согласно статье 119 Трудового кодекса продолжительность дополнительного отпуска может составлять как минимум 3 календарных дня. Максимально предельная величина такого отпуска законодателем не оговорена. Соответственно, конкретная продолжительность должна устанавливаться локально правовыми актами организации. При чем, для каждой должности может быть своя длительность отпуска. Работодатель самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников, определяет количество дней отпуска за ненормированный рабочий день по каждой должности исходя из фактической сложности трудовых функций, предполагаемых часов переработки.

Также следует иметь в виду, что предоставление отпуска никак не зависит от того, сколько именно времени отработал конкретный сотрудник свыше нормальной длительности трудового дня, даже если он ни разу за год не привлекался к такой работе.

Необходимо иметь в виду, что законодательство запрещает установление режима ненормированного рабочего дня некоторым категориям сотрудников. К таким категориям относятся работники, в отношении которых установлена максимальная допустимая длительность трудового дня. Например, лица, не достигшие возраста восемнадцати лет; сотрудники с инвалидностью, имеющие ограничения в продолжительности трудового дня согласно медицинским документам; сотрудники с

инвалидностью 1 и 2 группы; лица, работающие в условиях воздействия вредных или опасных факторов.

12. Какие изменения произошли в порядке выхода на пенсию для педагогических работников?

Ответ. Для работников, которым пенсия назначается не по достижению пенсионного возраста, а после приобретения необходимого специального стажа, сохраняется право досрочного выхода на пенсию. Минимально необходимый специальный педагогический стаж для назначения пенсии при этом не увеличивается и составляет, как и раньше, 25 лет.

Вместе с тем начиная с 2019 года выход на пенсию педагогических работников определяется с учетом переходного периода по повышению пенсионного возраста. В соответствии с ним назначение пенсии постепенно переносится с момента выработки специального стажа. При этом можно продолжать трудовую деятельность после приобретения необходимой выслуги лет, в том числе по другой специальности или в другой сфере деятельности, либо прекратить работу.

<i>Год выработки стажа</i>	<i>Условия выхода на пенсию</i>		
	<i>Период прибавления (года)</i>	<i>Год выхода</i>	<i>коэффициенты</i>
2019 I полугодие	+ 0,6	2019 II полугодие	16,2
2019 II полугодие	+0,6	2020 I полугодие	18,6
2020 I полугодие	+1,5	2021 II полугодие	21
2020 II полугодие	+1,5	2022 I полугодие	23,4
2021	+3	2024	28,2
2022	+4	2026	30
2023	+5	2028	30

13. Входит ли внеурочная деятельность в педагогический стаж, дающий право на назначение досрочной страховой пенсии по старости?

Ответ. В соответствии с п. 19 ч. 1 ст. 30 ФЗ «О страховых пенсиях» страховая пенсия по старости назначается лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста.

Список должностей и видов образовательных учреждений, работа в которых включается в «льготный» стаж для назначения пенсии утвержден Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781. Этим же постановлением утверждены правила исчисления «льготного» стажа.

Согласно п. 4 Правил, начиная с 1 сентября 2000 г. работа в должностях в учреждениях, предусмотренных Списком, включается в «льготный» стаж при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), за исключением случаев, определенных настоящими Правилами.

Если, к примеру, в должности учителя выполнять норму рабочего времени, установленную за ставку зарплаты, то такая работа будет включена в «льготный» стаж. Но, если по аудиторной занятости сомнений нет, то по внеурочной деятельности часто возникают вопросы, и при подсчете специального стажа специалистами Пенсионного фонда эти часы зачастую не учитываются.

Вместе с тем, Письмом Минобрнауки России от 18.08.2017 №09-1672 «О направлении Методических рекомендаций по уточнению понятия и содержания внеурочной деятельности в рамках реализации основных общеобразовательных программ, в том числе в части проектной деятельности» в разделе «Кадровое обеспечение внеурочной деятельности» указано следующее: «Внеурочную деятельность осуществляют педагогические работники общеобразовательных организаций, соответствующие общим требованиям, предъявляемым к данной категории работников. В организации внеурочной деятельности могут принимать участие участники образовательных отношений, соответствующей квалификации: заместители директора, педагоги дополнительного образования; учителя-предметники; классные руководители; воспитатели; педагоги-организаторы, психологи, логопеды, педагоги-библиотекари и т. д. Объем (часы) реализуемой рабочей программы внеурочной деятельности входит в учебную (аудиторную) нагрузку педагогического работника».

Однако поскольку письмо не является нормативным правовым актом, а представляет лишь рекомендации, существует риск отказа во включении в «льготный» стаж соответствующих периодов работы. Вместе с тем, имеется судебная практика, где внеурочная деятельность учтена пенсионным фондом и судом, так как внеурочная деятельность входит в ФГОС и является неотъемлемой частью образовательного процесса.

14. Вопрос: Имеет ли право работник, проработавший 25 лет в должности инструктора по физической культуре, на досрочную пенсию?

Ответ: Должность инструктора по физической культуре не входит в список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

В соответствии с пунктом 19 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее – ФЗ № 400-ФЗ) страховая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста.

Списки соответствующих должностей и учреждений (организаций), с учётом которых досрочно назначается страховая пенсия, а также правила исчисления периодов работы (деятельности) и назначения указанной пенсии утверждаются Правительством Российской Федерации (ч. 2 ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ).

В действующей системе пенсионного обеспечения установление для указанной категории лиц льготных условий приобретения права на трудовую пенсию по старости направлено, главным образом, на защиту от риска утраты профессиональной трудоспособности ранее достижения общего пенсионного возраста. Поэтому право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости связывается не с любой работой в образовательных учреждениях, а лишь с такой, при выполнении которой организм работника подвергается неблагоприятному воздействию различного рода факторов, обусловленных спецификой и характером профессиональной деятельности; при этом учитываются также и различия в характере труда, функциональных обязанностях лиц, работающих на разных должностях.

Определение же того, какого рода профессиональная деятельность сопряжена с повышенными психофизиологическими нагрузками, связано с установлением критериев оценки условий и характера труда в той или иной должности и относится к компетенции Правительства Российской Федерации, утверждающего и корректирующего исходя из этих критериев списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости, что исключает возможность их произвольного истолкования.

Такие выводы подтверждаются судебными решениями, вынесенными не в пользу работников, (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 21.12.2011 № 1839-О-О; Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 25.10.2018 № 2713-О).

Следует обратить внимание, что вопрос включения должности инструктора по физической культуре в список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона

«О трудовых пенсиях в Российской Федерации» неоднократно являлся предметом судебных разбирательств разных инстанций. В настоящее время имеются указные выше определения Конституционного Суда Российской Федерации, которые являются окончательными и обжалованию не подлежат.

(При ответе использованы материалы Клуба «Наставник» Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования).

15. Что полагается работникам «за вредность» по результатам спецоценки?

Ответ. Минимальные размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам «за вредность» прописаны прямо в Трудовом кодексе Российской Федерации. Дополнительные гарантии и компенсации устанавливаются коллективным договором организации.

Условия труда на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда	Повышение оплаты труда	Дополнительный отпуск	Сокращенное рабочее время
Оптимальные (1 класс)	Повышение оплаты труда по сравнению с нормальными условиями труда не производится	Дополнительный отпуск «за вредность» не предоставляется	Сокращение рабочего времени не производится
Допустимые (2 класс)			
Вредные (3 класс): <ul style="list-style-type: none"> • <i><или></i>подкласс 3.1 	Оплата труда повышается как минимум на 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.		
<ul style="list-style-type: none"> • <i><или></i>подкласс 3.2 	Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом либо коллективным или трудовым	Предоставляется дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого	
<ul style="list-style-type: none"> • <i><или></i>под- 			Продолжительность рабочего времени не

класс 3.3	договором	отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда	<p>может превышать 36 часов в неделю и 8 часов в день (смену) (при 30-часовой рабочей неделе не может превышать 6 часов в день (смену)). Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть увеличена*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • продолжительность рабочей недели, но не более чем до 40 часов в неделю; • продолжительность ежедневной работы (смены): — при 36-часовой рабочей неделе — до 12 часов; — при 30-часовой рабочей неделе и менее — до 8 часов. <p>Для этого с работником надо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i><или></i>подкласс 3.4 			
Опасные (4 класс)			