



**Коми республиканская организация  
Профсоюза работников народного образования  
и науки РФ  
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 4/29  
март 2021 г.**

**Вопрос: Последняя информация по вакцинации работников образования от КОВИД -19. Обязательно или нет?**

*Ответ:*

Министерство труда и социальной защиты РФ ответило на запрос Общероссийского Профсоюза образования по вопросу принуждения педагогических и иных работников сферы образования к вакцинации против коронавирусной инфекции. Суть ответа в том, что вакцинирование педагогических работников может проводиться только в добровольном порядке.

В письме, в частности сказано: «При наличии отказа работника от вакцинации в плановом порядке (в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, утверждённым приказом Минздрава России от 21.03.2014 г. №125н), работодатель не вправе отстранить его от работы или принудить гражданина к проведению профилактических мероприятий».

**Вопрос: Какие дополнительные гарантии и льготы установлены в российском законодательстве для молодых специалистов?**

*Ответ:*

**Молодые специалисты имеют право на льготы и выплаты при первом трудоустройстве.** На федеральном уровне регулируется единственная гарантия—в соответствии со ст. 70 ТК, к ним работодатель **не применяет испытательный срок в течение 12 месяцев со дня выпуска.**

Все остальные льготы, разовые выплаты и другие меры социальной и экономической помощи молодым специалистам предоставляются:

в виде помощи государства молодым специалистам в рамках реализации федеральных целевых программ—перечисляются в дорожных картах и НПА;

субъектами федерации—регулируются региональными подпрограммами и НПА;

федеральными ведомствами—прописаны в отраслевых соглашениях и договорах;

конкретными предприятиями и организациями—содержатся в локальных документах.

## **Вопрос: Обязан ли педагог заменять чужие уроки?**

*Ответ:*

Замена отсутствующих работников, а также условий оплаты труда лиц, обеспечивающих их временное замещение (далее — Разъяснения) применительно к порядку и условиям, установленным статьями 60.2 и 151 ТК РФ и положениями приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601. В Разъяснениях отдельный раздел посвящён особенностям замещения временно отсутствующих учителей.

### ***Что такое замещение временно отсутствующих учителей***

Замещение временно отсутствующих учителей — это выполнение учителями наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, с их письменного согласия (по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме) учебной (преподавательской) работы учителей, временно отсутствующих в связи с болезнью, получением дополнительного профессионального образования и по другим причинам.

### ***Порядок замещения и условия оплаты труда при замещении***

В Разъяснениях описан порядок замещения временно отсутствующих учителей, а также условия оплаты труда лиц, обеспечивающих их временное замещение, в следующих случаях.

Замещение отсутствующего учителя учителем той же специальности по тому же учебному предмету В разъяснениях сказано, что при длительности замены менее 2 месяцев оплата производится на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

Если же замена длится непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала уточняется недельный объема учебной нагрузки, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки замещающему учителю устанавливается на период замены. Производится перерасчет месячной оплаты труда учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

Разъяснено, что почасовая оплата производится пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки. При этом размер оплаты за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления

месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**Вопрос: Как оплачивается заочное обучение и проезд к месту обучению при получении первого высшего образования?**

*Ответ:*

Чтобы организация оплатила работнику **проезд к месту обучения и обратно**, по возвращении из учебного отпуска он должен написать соответствующее заявление и приложить к нему проездные документы и справку-подтверждение из учебного заведения. Напомним, что эту справку работник и так обязан предъявить работодателю в подтверждение того, что во время учебного отпуска он находился в образовательном учреждении и сдавал сессию (госэкзамены) или защищал диплом.

Поскольку проезд связан с очередной сессией или государственными экзаменами, его оплата оформляется в соответствии с уже имеющимся «багажом» документов. Добавляются только сами проездные документы и соответствующее заявление работника. Следует отметить, что прямых ссылок на порядок оплаты проезда студента-работника в ТК РФ не содержится. На практике в этом случае зачастую за основу берется порядок, установленный для оплаты командировок.

*Один раз за учебный год для студента вуза оплата проезда к месту обучения и обратно производится в полном размере (ст. 173 ТК РФ, ст. 17 Закона N 125-ФЗ), для студента среднего специального учебного заведения — в размере только 50% стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ). Расходы могут быть компенсированы и до поездки, но предпочтительна оплата уже после окончания сессии.*

**Вопрос:** Если я состою в профсоюзе 1,5 года, могу ли я пользоваться на 100% льготами профсоюза, в том числе льготами по летнему отдыху?

*Ответ:* Да. На сегодняшний день на вас распространяются все права и гарантии члена профсоюза, согласно Устава Общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки России.

**Вопрос:** В школе требуют прохождение курсов повышения квалификации по разным направлениям в больших объемах, законно?

*Ответ:*

В ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) дано следующее определение: «Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации».

Таким образом, повышение квалификации — это дальнейшее обучение работника той же профессии в целях совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков, реализуется в рамках дополнительного профессионального образования (далее – ДПО).

**Право педагогического работника на дополнительное профессиональное образование**

Право педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года** установлено Законом об образовании (п. 2 ч. 5 ст. 47). Периодичность прохождения повышения квалификации в течение этого периода устанавливает работодатель.

Создание условий и организация ДПО педагогических работников Законом об образовании (п.5 ч. 3 ст.28) отнесены к компетенции образовательной организации, т.е. к компетенции работодателя. Вместе с тем работодатель не вправе обязывать работников осуществлять повышение квалификации за счет

их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

### **Повышение квалификации как обязанность педагогического работника**

Профессия учителя требует постоянного совершенствования, регулярного обновления знаний, использования современных наиболее результативных технологий и обучающих методов. Все это возможно лишь при непрерывном обучении, повышении квалификации. Поэтому неслучайно, что в число обязанностей педагогических работников, определенных ч. 1 ст. 48 Закона об образовании, входит обязанность «систематически повышать свой профессиональный уровень». Данное требование распространяется на всех педагогических работников, независимо от того, работают они по ФГОС или не работают.

#### **А что, если ...**

Если право педагогического работника на ДПО, закрепленное в договоре, заключенном между педагогическим работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, педагогический работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) либо в Государственную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на ДПО;

если педагогический работник направляется работодателем для получения ДПО, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то педагогический работник вправе отказаться от получения ДПО;

если педагогический работник пожелал аттестоваться, то неполучение им ДПО не может служить основанием для отказа в установлении ему квалификационной категории либо для признания его не соответствующим занимаемой должности;

если работодателем выполняются условия заключенного договора получения ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации

образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы;

если выполняются условия заключенного договора получения ДПО, а работник без уважительных причин отказывается от прохождения ДПО, то это будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.