



Включаются ли периоды нахождения педагогов на курсах повышения квалификации с отрывом от работы в стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью?

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ №273-ФЗ) право на дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года является одним из трудовых прав педагогических работников (п. 2 ч. 5 ст. 47).

Программы повышения квалификации наряду с программами профессиональной переподготовки относятся к видам дополнительных профессиональных программ. Создание условий и организация ДПО работников отнесена к компетенции образовательной организации (п. 5 ч. 3 ст. 28 ФЗ №273-ФЗ), то есть фактически к компетенции работодателя.

К созданию работодателем условий для получения работниками ДПО относятся урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с ДПО работников, в том числе предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 1-2 ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Согласно статье 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Согласно части 1 статьи 10 Федерального закона от 17.12.2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории Российской Федерации работниками, при условии что за эти периоды уплачивались страховые взносы.

Направление работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя с сохранением за работником места работы (должности) и средней заработной платы. Кроме того, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать требования, предусмотренные локальными нормативными актами работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ), то есть подчиняться приказам (распоряжениям) работодателя.

Поскольку работнику в период нахождения на курсах повышения квалификации с отрывом от работы выплачивается средняя заработная плата, указанный период включается в страховой стаж, учитываемый при досрочном назначении страховой пенсии по старости педагогическим работникам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста.

Такой вывод подтверждается многочисленными судебными решениями, вынесенными в пользу работников (Обзор законодательства и судебной практики Верховного суда Российской Федерации за первый квартал 2006 года от 7.06.2006 г., 14.06.2006 г.; определе-



Галина РОЖКО, заместитель заведующего правовым отделом - главный правовой инспектор труда ЦС профсоюза, кандидат юридических наук

ния Верховного суда РФ от 22.06.2012 г. №11-КГ12-8, от 4.02.2011 г. №74-В10-11 и другие).

Данные вопросы в полной мере урегулированы законодательством Российской Федерации. На практике иногда возникает проблема соблюдения прав работников, которая связана с неверным толкованием норм права и их применением органами, осуществляющими пенсионное обеспечение. Однако судебная практика свидетельствует о том, что указанный период засчитывается в стаж работы, дающий право на назначение досрочной страховой пенсии по старости педагогическим работникам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста.

Засчитывается ли в страховой стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью, работа в должности «социальный педагог» в общеобразовательной школе?

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 учетом 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).

Работа в должности «социальный педагог» засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии, в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа, в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи и в учреждениях социального обслуживания (п. 11 Правил, п. 1.3, 1.5, 1.6, 1.11, 1.13 раздела «Наименование учреждений» Списка 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, утвержденного постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 г. №781).

Таким образом, период работы в общеобразовательной школе в должности «социальный педагог» не включается в трудовой стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости.

С работником был заключен срочный трудовой договор на время отсутствия основного работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Должен ли работодатель уведомлять работника о прекращении срочного трудового договора в связи с выходом основного работника на работу?

В соответствии с трудовым законодательством отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется женщине по ее заявлению. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 255 - 256 ТК РФ).

На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, может быть принято лицо, временно исполняющее обязанности заменяемого работника. С таким работником на этот период заключается срочный трудовой договор (п. 1 ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

В данном случае работник, давая согласие на заключение трудового договора на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода - в связи с выходом на работу работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы. Возможность прекращения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (ч. 3 ст. 79 ТК РФ), в том числе по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 ТК РФ, обусловлена необходимостью защиты прав временно отсутствующего работника.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 1 и ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

Таким образом, в данном случае не требуется дополнительного уведомления работника о расторжении с ним срочного трудового договора.

Новости

«Профсоюзный Авангард»-2018

24 августа в Москве были подведены итоги ежегодного конкурса «Профсоюзный Авангард» - профессиональной премии, учрежденной газетой «Солидарность» для поощрения тех представителей российских профсоюзов, которые внесли наибольший вклад в развитие профдвижения России в течение конкурсного года.

Награды победителям и лауреатам конкурса вручил главный редактор «Солидарности» Александр Шершуков.

В этом году Общероссийский Профсоюз образования отмечен сразу в трех номинациях.

Почетной грамотой в номинации «Акция» награждена Татарстанская республиканская организация профсоюза за неделю профсоюзных проектов «Молодежь выбирает профсоюз».

В номинации «Новация» победителем признана Ивановская областная организация профсоюза за электронную систему учета коллективных договоров и соглашений.

А в номинации «Лидер» грамоты удостоена Яна Дмитриенко, председатель первичной профсоюзной организации детского сада №93 «Эллюки» города Нижнекамска Республики Татарстан, работающая в должности младшего воспитателя.

Пенсионную реформу обсудили на парламентских слушаниях

21 августа в Государственной Думе прошли парламентско-общественные слушания по проблеме изменения пенсионного законодательства.

Позицию профсоюзов представил лидер ФНПР Михаил Шмаков. После выступления он передал спикеру Госдумы Вячеславу Володину предложения ФНПР по законопроекту о повышении пенсионного возраста.

Профсоюзы настаивают на том, что вопрос повышения пенсионного возраста должен быть увязан с рассмотрением и законодательным оформлением комплекса вопросов по развитию российской экономики, рынка труда, социальной сферы, повышению благосостояния граждан, качества и доступности медицины и другими сопутствующими решениями.

В числе первоочередных мер ФНПР предлагает:

- определить комплекс мер по последовательному увеличению доли заработной платы в национальной экономике;
- принять конкретные меры по ликвидации «черных» и «серых» схем заработной платы;
- ввести прогрессивный налог на доходы физических лиц;
- разработать «дорожную карту» по реализации поручения президента страны о создании высокопроизводительных рабочих мест с учетом создания рабочих мест, адаптированных под возрастных работников;
- принять решение о гарантии трудоустройства молодежи, получившей профессиональное образование;
- ратифицировать Конвенцию Международной организации труда №102 без изъятия раздела IV (пособие по безработице);
- унифицировать порядок назначения и получения пенсий для всех категорий наемных работников, включая государственных и муниципальных служащих, а также сенаторов и депутатов всех уровней, работающих на платной основе;
- провести кодификацию принятых нормативных правовых актов о государственном обязательном пенсионном страховании и пенсионном обеспечении;
- при рассмотрении различных вариантов увеличения пенсионного возраста ограничиться сроками не более 5 лет для женщин.

Пресс-служба Общероссийского Профсоюза образования