



От первого лица



Дорогие друзья!
От всей души поздравляю вас с одним из самых теплых праздников - Днем Весны и Труда! Теплым не только потому, что он приходится на яркий, солнечный май, теплым по своему содержанию. Ведь именно 1 Мая, выступая с едиными требованиями на митингах и шествиях, мы с вами проявляем нашу солидарность, наше единодушие и общность целей.

Сегодня, в условиях самоизоляции, мы вынуждены и в эти праздничные дни оставаться дома. Но даже находясь на дистанции, мы вместе, мы рядом и остаемся единой, дружной профсоюзной командой, достаточно посмотреть новостные ленты в социальных сетях, и можно увидеть, как много полезных, интересных событий от Владивостока до Калининграда проходит по инициативе наших профсоюзных организаций.

Это, конечно, акции добра с хештегом **МЫВМЕСТЕ**, когда профсоюзные организации приобретают средства индивидуальной защиты для работников учреждений непрерывной работы, таких как детские дома и интернаты, дошкольные учреждения, в которых сегодня работают дежурные группы. Это, конечно, массовые мероприятия, посвященные Великой Победе. Большое количество образовательных мероприятий как регионального, так и федерального уровня, которые чрезвычайно востребованы студентами и педагогами. Например, Всероссийская педагогическая школа профсоюза, которая прошла в конце апреля, ежедневно собирала до 5000 человек. Интереснейшие мероприятия проводятся нашим Студенческим координационным советом. Достаточно вспомнить масштабное мероприятие, объединившее более 300 команд со всей России, - Всероссийскую онлайн-викторину «Ум за РазУм». Ребятам была предложена возможность интересно и с пользой провести время на самоизоляции - вместе с друзьями проявить свою эрудицию в различных сферах: истории, науке, музыке, искусстве.

Удивительно, но, находясь на расстоянии, мы даже стали ближе друг к другу! Сколько хороших слов услышали педагоги в свой адрес от родителей! Челлендж «Спасибо учителям» продолжает набирать обороты. Со словами благодарности к своим преподавателям обращаются студенты, которые в столь сложное время продолжают не только учиться, но и поддерживать друг друга интересными акциями и мероприятиями. Наши воспитатели, которые находятся в дежурных группах, заслуживают отдельных слов благодарности, но и те, кто находится дома, продолжают общаться со своими воспитанниками, их родителями, бабушками и дедушками, помогая сделать пребывание дома максимально комфортным для малышей. Работники системы дополнительного образования продолжают творить вместе со своими ребятами. На днях Совет молодых педагогов профсоюза запустил акцию «Спасибо родителям!». Мы действительно стали ближе друг к другу. И, надеюсь, когда это сложное время пройдет (а оно обязательно пройдет), мы не потеряем эту духовную и даже душевную связь, это единение и взаимопонимание, которые делают нас только сильнее!

Уверена, что день Первомай будет полон солнца и придаст нам всем оптимизма, веры в собственные силы, подарит новые идеи и энергию. С праздником! Здоровья, счастья, благополучия!

Галина МЕРКУЛОВА,
председатель Общероссийского
Профсоюза образования

С площадей - на интернет-площадки

Профсоюзы проведут Первомай в интерактивном режиме



Вместо митингов и шествий Федерация независимых профсоюзов России проводит в этом году единую интерактивную интернет-акцию под лозунгами: «За права работников! За Конституцию!», «За индексацию зарплат, за индексацию пенсий работающим пенсионерам!», «Солидарность сильнее заразы!».

Участники акции в социальных сетях выразят свое отношение к падению реальных доходов населения, снижению уровня социальной защиты, нарушениям трудового законодательства, росту цен в связи с пандемией коронавируса. Выкладывайте в соцсети видео- или текстовые материалы с хештегами акции (#1мая, #профсоюз, #ФНПР), рассказывайте об актуальных проблемах, с которыми приходится сталкиваться людям труда. Размещайте свои фотографии с первомайских акций прошлых лет,

делитесь постами с коллегами и друзьями. Особую актуальность сегодня приобретают вопросы сохранения для педагогов и других работников образования достигнутого уровня доходов, социальных гарантий и рабочих мест, создания оптимальных условий для дистанционного обучения, успешного завершения учебного года. В связи с этим Общероссийский Профсоюз образования призвал региональные организации профсоюза выразить свою позицию по отношению к действиям власти и работодателей, подготовить предложения по усилению социальной защиты работников и обучающихся. А также организовать обращения на региональных телеканалах, в электронных и печатных СМИ в поддержку педагогов, которые стараются честно и ответственно выполнять свой профессиональный долг в дистанционном режиме.



Цифровые волонтеры: университет и школа вместе

День икс для всей системы образования России настал шестого апреля. Педагоги и ученики осваивают новый формат взаимодействия - дистанционное обучение. В таком масштабе ни в регионах, ни в стране в целом его пока не внедряли. Поэтому проблем не избежать.

«Когда мы поняли, что нам придется перейти на дистанционное обучение, предвидели, что столкнемся с серьезными трудностями, - рассказывает Лариса Скиба, директор школы №5 Бийска. - Даже если с техникой все идеально, у многих родителей и детей появляется психологический барьер: учебу из дома они не воспринимают всерьез.

Через неделю работы в удаленном режиме обнаружили, что наибольшие трудности при условии полной самоизоляции испытывают дети начальной школы. Особенно эта проблема коснулась учеников, имеющих ограничения в здоровье: здесь и снижение мотивации к учебе, и высокий уровень интернет-зависимости, и отказ от социальной жизни».

А как учителям работает в сложившейся ситуации? Несмотря на то что под руководством Ларисы Михайловны и команды ее заместителей коллектив усиленно готовился и осваивал современные электронные образовательные ресурсы, а в школе было оперативно организовано дистанционное обучение, у многих педагогов возникли сложности, связанные со спецификой образовательного процесса. Одни испытали дискомфорт от отсутствия непосредственного контакта с детьми, другие - раздражение от того, что уходит много времени на проверку домашнего задания. Все задавались вопросом: какими ресурсами и технологиями воспользоваться, чтобы учащиеся не выпадали из поля зрения, чтобы эффективность учебного процесса не снизилась?

На помощь учителям, родителям и школьникам пришли студенты. Институт педагогики и психологии Алтайского государственного гуманитарно-педагогического университета имени В.М.Шукина подготовил отряд волонтеров - цифровых наставников.

При поддержке Министерства образования и науки Алтайского края и Управления образования администрации Бийска в стенах вуза успешно реализуется проект «Цифровые волонтеры: университет и школа вместе». Создан штаб, в котором работают студенты профильной подготовки «Начальное и дошкольное образование», а также «Психология образования». Их обучение и сопровождение ведут преподаватели университета.

Отряд цифровых волонтеров активно начал сопровождение педагогического коллектива и младших учеников школы №5. Для родителей работает горячая линия, а для ребят - психологическая онлайн-служба. Студенты останутся доступны для консультаций на весь период проведения занятий в дистанционной форме.

Надо отметить, что Шукшинский университет всегда оперативно включается в решение проблем образовательных организаций Бийского округа. Такое партнерство вуза и школы обеспечивает эффективную адресную поддержку всех участников образовательного процесса, а для студентов повышает мотивацию к профессиональной деятельности.

Елена ИВАНОВСКАЯ

Алтайский край

Гречка и сгущенка на удаленке

Профкомы помогают иностранным студентам продержаться на самоизоляции

Профсоюзные организации вузов Башкирии помогают иностранным студентам, оказавшимся из-за эпидемии коронавируса в сложной жизненной ситуации.

Далеко не все иностранные студенты, которые учатся в уфимских вузах, получают от родителей переводы, на которые можно жить весело от сессии до сессии. Не приходится, к примеру, шиковать в Уфе приехавшим из стран ближнего зарубежья. Многие из этих студентов подрабатывали официантами, барменами, мойщиками автомобилей, продавцами в торговых центрах, администраторами развлекательных заведений. Сейчас, когда всю сферу услуг парализовало, молодежь в общагах доедает последнее.

Мало того что ребята лишились заработка, так они еще и не могут уехать домой из-за закрытия границ. Как говорят сами иностранные студенты, никто из них не рассчитывал, что самоизоляция растянется на целый месяц, поэтому остались в Уфе. Многим родители не могут помочь и при желании, ведь, как известно, сегодня возникают сложности с электронными сервисами платежных систем. Поэтому в студенческих профкомах не могли не откликнуться, когда узнали о бедственном положении ребят.

Из-за прекращения международных сообщений и перевозок между регионами студенты из стран ближнего и дальнего зарубежья, а также из других регионов России остались в общежитиях вузов, - рассказывает заместитель председателя профкома студентов и аспирантов Уфимского государственного нефтяного технического университета Юрий Чураков. - В связи со сложившейся ситуацией и обращением в профком иностранных студентов мы решили провести



Волонтеры доставили продукты иностранным студентам УГНТУ

благотворительную акцию и помочь нуждающимся в приобретении и доставке продуктовых наборов.

Механизм акции был простым. Сначала активисты студсоветов общежитий провели обход для выявления иностранных студентов, которым необходима помощь. Члены профкома совместно с волонтерами закупили продукты и отвезли нуждающимся. Изначально продуктовые наборы раздали 27 иностранным студентам, однако позже количество заявок увеличилось до 170, так что акция продолжается.

Продуктовые наборы иностранным студентам, проживающим в общежитиях и фактически оставшимся на самоизоляции без средств к существованию, раздали и в Уфимском

государственном авиационном техническом университете.

По поручению врио ректора вуза Сергея Новикова профком студентов УГНТУ организовал в студенческой столовой раздачу продуктовых наборов студентам и слушателям подготовительных курсов - гражданам иностранных государств, - рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Роберт Валиев. - В данный момент в общежитиях студенческого городка учатся дистанционно 160 человек из стран дальнего и ближнего зарубежья. Ребята стараются выполнять все требования режима самоизоляции и остались довольны заботой о них.

Артур СУНАГАТУЛЛИН

Эстафета солидарности

Белгородская региональная организация Общероссийского Профсоюза образования принимает активное участие в первомайской акции профсоюзов.

Так как в связи с эпидемиологической ситуацией в этом году невозможно провести Первомай, как обычно, - с шествиями, митингами, открытием областной Аллеи Трудовой Славы, отраслевые профсоюзы Белгородчины решили отметить День международной солидарности трудящихся, используя интерактивные формы.

Так, уже с 23 апреля в социальных сетях «ВКонтакте», Facebook, «Одноклассники», «Мой мир», Instagram проходит эстафета профсоюзной солидарности «Я и Первомай». Участники выкладывают под хештегами памятные фотографии с первомайских акций прошлых лет и сопровождают их краткими историями.

30 апреля состоится областное селекторное совещание в режиме видеоконференц-связи, в котором примет участие председатель Белгородской региональной организации профсоюза Лидия Тимофеевна Томилка.

В сам праздничный день 1 Мая в социальных сетях завершится молодежный флешмоб «Солидарность сильнее заразы!», в котором принимает участие Молодежный совет региональной организации профсоюза.

Максим ЧАБЛИН

Первомай онлайн



Автор - воспитатель детского сада №47 Приволжского района Казани Гульназ ВАФИНА

Как с картинками

Татарский республиканский комитет Профсоюза работников образования и науки вместо первомайских митингов и шествий предложил в этом году педагогам Татарстана создать копии советских плакатов, посвященных 1 Мая.

В условиях самоизоляции и требования к творческим работам особые образы и обстановку необходимо воссоздать из подручных материалов, так, чтобы не выходить из дома.

К акции присоединились уже сотни работников образования - от поваров детских садов до преподавателей вузов. Самые активные - председатели профкомов. Посты публикуются под хештегом #первомайдома. Большинство педагогов подключили к первомайской фотосессии домочадцев. Флешмоб еще раз доказал, что с креативностью и чувством юмора у работников отрасли все в порядке.

Елена ГАЛЯВЕТДИНОВА

Лучшие мгновения

Основной формой проведения первомайской акции в Волгоградской области станет фотомарафон «Мгновения 1 Мая», посвященный 30-летию образования ФНПР и 115-летию профсоюзного движения в стране.

На информационных ресурсах областного профобъединения, в социальных сетях будут размещаться фотоработы участников и ветеранов профсоюзного движения, посвященные первомайским акциям разных лет. Митинги, шествия, встречи с социальными партнерами, спортивные праздники, конкурсы и концерты - все эти фотографии продемонстрируют разнообразие празднования Первомай в регионе.

В этом году Праздник Весны и Труда в соответствии с постановлением губернатора о введении режима повышенной готовности и с учетом эпидемиологической ситуации в регионе впервые будет проходить в Волгограде не на главной площади города-героя. Но это не может помешать профсоюзам вспомнить лучшие моменты Первомая за прошедшие годы и десятилетия. Мы должны продемонстрировать свое единство, стремление вместе преодолевать трудности и двигаться вперед, - отметила председатель Волгоградского облсовпрофа, председатель общественной палаты региона Татьяна Гензе.

Информационное агентство волгоградских профсоюзов



Искитимский район - единственный из сельских муниципальных районов в Новосибирской области, который сейчас целиком остается на дистанционном обучении. Такое решение было принято, исходя из сложившейся эпидемиологической ситуации. Обучать поголовно всех школьников с помощью образовательных платформ, вести уроки онлайн или офлайн наши учителя не в состоянии просто по техническим причинам. Школы должны были проявить настоящее искусство, задействовав различные ресурсы сети Интернет: электронная почта, группы в ВКонтакте, сайт школы, мессенджеры. В отдельных классах используют все вышеперечисленное, в том числе платформы.

Ситуация с дистанционным обучением в 43 образовательных организациях очень неоднозначная. В зависимости от возмож-



Светлана КОРОЛЬКОВА

Ученики, проживающие в самом Линево, обучаются в дистанционном формате с помощью различных платформ и сетей. А вот наладить связь с учениками из других населенных пунктов оказалось непросто. Нужно понимать, что чаще всего семьи этих учеников находятся еще и в очень непростой социальной ситуации. Есть случаи, когда в населенном пункте есть связь, но семья не имеет ни компьютера, ни телефона с подключением к Интернету. Мы нашли такой логистический выход: коррекционная школа передает задания по электронной почте в школы населенных пунктов, где проживают ее ученики. Школа на месте распечатывает задания и организует их выдачу на вахте школы и обратный сбор.

Дневник начинающего учителя-стажиста

25 лет работы в школе позади... Это 225 месяцев плодотворной работы и не одна тысяча уроков. Уроков обычных и необычных, может быть, когда-то и провальных, неудачных. По-разному бывало. Но все это было до 6 апреля 2020 года. Этот день перевернул в моей педагогической практике все. Начался новый отсчет, с нуля. Дистанционка... Нет звонков, перемен, учеников. Тишина. Ощущение ирреальности происходящего.

Урок первый. Организационный момент. Здравствуйте, ребята. Нет, здравствуй, мой ученик. Сегодня мы... Нет, сегодня ты... Ты дома, мой ученик, будешь САМ, как и мечтали создатели ФГОС, открывать для себя знания, искать ответы, будешь САМостоятельным и очень успешным. Я тебе только укажу путь, по которому идти, а ты найдешь



Оксана ЕГОРОВА

ответы. Страницы учебника (посмотри, прочитай), ссылка на интернет-ресурс (пройди по ссылке, посмотри видеоурок), отправь мне отчет. Урок окончен. Не до рефлексии.

Урок второй. Здравствуйте, мой ученик. На прошлом уроке мы... Нет, ты сам изучил материал. Что-то не получилось? Не беда. У меня тоже не получилось. Это же был мой первый дистанционный урок, я начинающий дистанционный учитель, но вместе мы справились. Где твоя домашняя работа? (Обычно слышала: «Забыл дома», на этот раз: «В почте».) Времена меняются, надо привыкать...

Стопка тетрадей ушла в прошлое (верю, что вернется), теперь почтовый ящик, в котором затерялось письмо моего ученика. Перебираю письма (осталось еще в лексиконе это слово, осталось с тех времен, когда перебирала тетради). Фотография нечеткая? Ничего, я догадаюсь, что ты хотел мне показать. Перевернутая? Ничего. Поверну правильно. Проверю и обязательно тебя похвалю: «Ты молодец! Ты справился!» А как я, справилась? Чувствую, что мне нужен педагог-наставник. Да где же его взять? Все начинающие. Ощущение ирреальности происходящего.

Урок третий. Это урок для меня. Практически испытание на прочность. Стопка тетрадей превратилась в список писем в почте. Фронтальная беседа - в общение в чате. Работа с родителями (тоже, кстати, дистанционная) - в консультирование по овладению компьютерными технологиями. За два дня я научилась тому, что не могла освоить годами: работать с файлообменником, переводить документы из одного формата в другой, регистрироваться там, где никогда не регистрировалась. Оценила интернет-ресурсы. Я становлюсь опытной, профессионализм растет. Это радует.

Утро четвертого дня дистанционного обучения. Приснится же такое! Захожу в класс, а там мои ученики! «Здравствуйте, ребята, садитесь. Сегодня на уроке МЫ...» Да, мы будем учиться.

Оксана ЕГОРОВА,
учитель русского языка и литературы,
заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
Усть-Луковской средней школы

Ордынский район,
Новосибирская область

Индивидуальный подход

Нештатные ситуации нас не пугают

ностей и условий школы Искитимского района можно разделить на четыре группы.

1-я группа - школы, где особых технических проблем с дистанционным обучением не возникает. Скорость Интернета позволяет использовать платформы. Это 4 школы рабочего поселка Линево, школа станции Евсино. Проблемы здесь носили частный характер и были связаны лишь с отдельными семьями, ограниченными в оборудовании. Эти вопросы решались и решаются.

2-я группа - достаточно большие школы, в которых учатся 300 и более человек, но в тех населенных пунктах, где они находятся, скорость Интернета средняя и ниже среднего. Достаточно большое количество семей не имеет возможности обеспечить детей техническими средствами, только телефонами. В этом случае, конечно, речь уже больше идет о самообучении школьников. Педагоги делают рассылку заданий по электронной почте или используют все возможности Сети. В этом случае мы рекомендуем учителям, чтобы они давали не традиционные домашние задания, а своеобразный конспект урока с объяснением нового материала, преимущественно в виде схем или таблиц, а также перечень тренировочных заданий и заданий для контроля.

3-я группа - школы, имеющие подвозных детей. Они оказались в непростой ситуации. Ученики, проживающие на территории поселения, где находится школа, могут пользоваться хотя бы электронной почтой и некоторыми другими ресурсами Интернета. А привозные ученики этой же школы проживают в малых поселках, где практически отсутствует не только Интернет, но и устойчивая телефонная связь. Мы нашли такой выход: по согласованию с родителями один-два раза в неделю в эти поселки доставляются задания в распечатанном виде, определено место получения этих заданий родителями школьников, обратно увозим выполненные задания. Конечно, это непростое решение, но единственный возможный вариант обучения на данный момент.

4-я группа - отдаленные малые школы, находящиеся в населенных пунктах, где в принципе нет Интернета и практически отсутствует мобильная связь, а стационарный телефон есть только в школе. В этом случае задания выдаются на вахте школы по согласованному графику.

Отдельно нужно осветить ситуацию с обучением ребят Линевской коррекционной школы. Сложность заключается в том, что 60% ее учеников проживают на территории населенных пунктов всего района.

Затем работы сканируются и высылаются в коррекционную школу. Конечно, это дополнительная нагрузка на всех. Тут все зависит от организационной культуры в школе, которая выступает посредником.

На уровне управления образования принято решение подготовиться к различным вариантам развития событий. Рабочая группа, в которую вошли сотрудники управления и директора школ, разработала регламент для каждой школы на все случаи:

- продолжение дистанционного обучения;
- выход на очное обучение только 9-11-х классов;
- выход на очное обучение в полном составе обучающихся всех школ;
- выход на очное обучение отдельных школ.

Ситуация непростая. Но, судя по сообщениям, приходящим на горячую линию управления образования, в родительской среде постепенно наступает понимание того, что все эти меры необходимы.

Светлана КОРОЛЬКОВА,
заместитель начальника Управления
образования Искитимского района
Новосибирской области, учитель
географии, лауреат Всероссийского
конкурса «Учитель года России»-2017

Охрана труда при организации дистанционной работы

В связи с обращениями, поступающими в Центральный совет профсоюза по вопросам обеспечения условий и охраны труда педагогов при организации образовательного процесса в условиях домашней самоизоляции с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, сообщаем следующее.

Первое. Целесообразно внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) в части выполнения работниками трудовых функций за пределами организации работодателя. На основании изменений, внесенных в ПВТР, а также с учетом ст. 57 Трудового кодекса РФ следует заключить **дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками, осуществляющими дистанционную работу**, на время введенного режима самоизоляции. Регулирование труда работни-

ков, выполняющих дистанционную работу, осуществляется в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса РФ на весь период действия дополнительного соглашения к трудовому договору.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные ст. 212 Трудового кодекса РФ.

Второе. В соответствии со статьей 3 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» **специальная оценка условий труда не проводится в отношении дистанционных работников.** На период действия дополнительного соглашения о дистанционной работе у работодателя нет оснований для предоставления дистанционным работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Третье. Любое повреждение здоровья работника, повлекшее временную или

стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, подлежит расследованию в соответствии с положениями статей 227-231 Трудового кодекса РФ в порядке, установленном постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73. В случае получения информации о несчастном случае с дистанционным работником работодатель (руководитель образовательной организации) должен незамедлительно связаться с пострадавшим и провести расследование (дистанционно) с использованием фото- и видеоматериалов, а также немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации в установленном законодательством порядке.

Юрий ЩЕМЕЛЕВ,
заведующий отделом охраны труда
и здоровья, главный технический
инспектор труда ЦС Общероссийского
Профсоюза образования



1. Имеют ли право не платить стимулирующие выплаты, в том числе при работе в дистанционном режиме? На каком основании? Что нужно сделать, чтобы они снова были?

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и **стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)** (ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Говоря о премировании работников, следует отметить, что, несмотря на то что премия является составной частью заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ), ее **целевым предназначением является именно стимулирование высокоэффективного труда** работников работодателем, поскольку в установлении размера премии законодатель не принимает участия.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарности, **выдает премию**, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) (ч. 1 ст. 191 ТК РФ).

Еще раз хотелось бы обратить внимание, что особенности премирования у каждого конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании)

премии как часть зарплаты представляют собой денежные выплаты за достижение определенных результатов в труде. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому его условия определяются им самостоятельно. В трудовом договоре, заключенном между сторонами по делу, отсутствует указание на фиксированную сумму премии. На переменность премии указывает формулировка в положении об оплате труда.

Исходя из положений заключенного с истцом трудового договора и действующего у ответчика локального нормативного акта, месячная премия не является гарантированной, носит характер стимулирующей выплаты и выплачивается работодателем при наступлении совокупности условий. В связи с отсутствием таких условий спорная премия истцу не положена (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.08.2018 №33-17217/2018)¹.

В этой связи, поскольку работник продолжает работать либо работает в условиях

и ему сохраняются все выплаты стимулирующего характера.

Кроме того, в Указе Президента Российской Федерации от 2.04.2020 №239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-2019)» установлено, что на период работы в условиях борьбы с пандемией за работниками сохраняется заработная плата.

Отдельно следует затронуть вопрос о правомерности применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде депремирования (лишения премии).

Следует отметить, что само по себе лишение премии как вид дисциплинарного взыскания является неправомерным, поскольку в трудовом законодательстве на федеральном уровне предусмотрен **закранный перечень** видов дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взы-

Работа в период борьбы

Расставляем точки над i

с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, **системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ).

При этом локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4-6 ст. 135 ТК РФ, ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Таким образом, в случае если коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя предусмотрены перечисленные выплаты, условие о них должно содержаться в трудовых договорах работников (абз. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

При этом в соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательным для включения в трудовой договор.

Вместе с тем необходимо обратить внимание на определенное правовое отличие в характере и назначении каждого из видов стимулирующих выплат, объединенных в единую правовую категорию.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться работнику, в частности, за более высокую квалификацию, например, за наличие или присвоение ему ученой степени, опыт работы в конкретной сфере и прочее.

Такого рода доплаты и надбавки могут выплачиваться в конкретной денежной сумме, в определенном проценте от оклада (тарифной ставки).

Как указывалось выше, особенности выплаты таких доплат и надбавок стимулирующего характера предусматриваются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

В положении о премировании (коллективном договоре, соглашении) могут указываться перечень должностей премируемых работников, размеры (градация, шкала) премирования, периодичность премирования (премирование по результатам работы за месяц, квартал, год и прочее).

Минтруд России в письме от 21.09.2016 №14-1/В-911 также отметил, что стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются *одной из составляющих заработной платы* и выплачиваются за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

Также вновь хотелось бы обратить внимание, что в силу части второй статьи 135 ТК РФ системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того как будет осуществлена оценка показателей. Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом.

Если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определенный системой премирования период, например за месяц, осуществляется в месяце, следующем за отчетным, в указанный конкретный срок ее выплаты осуществляется на основании части 6 статьи 136 ТК РФ (в сроки выплаты заработной платы).

Кроме того, если в положении о премировании зафиксированы такие положения, как методика расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида, основания, показатели, условия начисления премии; условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер. Такая позиция подтверждается в письме Роструда России от 18.12.2014 №3251-6-1.

Указанные выводы подтверждаются судебной практикой. Так, в частности, истец счел, что работодатель неправомерно не начислил ему премию. Как указал суд, отказывая в иске, в силу статьи 191 ТК РФ



Ведущая рубрики - Галина РОЖКО, заведующая правовым отделом - главный правовой инспектор труда Центрального совета профсоюза, кандидат юридических наук, преподаватель кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета

дистанционного режима в связи с ситуацией эпидемиологического характера, на него распространяются все системы оплаты труда, действующие в организации,

¹ См. подробнее судебную практику по аналогичным делам: Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 14.11.2018 по делу №33-15406/2018, Апелляционное определение Челябинского областного суда от 1.11.2018 по делу №11-14040/2018, Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 25.09.2018 №33-3344/2018, Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 6.08.2018 по делу №33-4512/2018, Апелляционное определение Самарского областного суда от 10.07.2018 по делу №33-8210/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2018 №33-21840/2018 и др.

сканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается (ч. 4 ст. 192 ТК РФ).

Тогда как сам факт применения к работнику-нарушителю трудовой дисциплины меры дисциплинарного взыскания может стать основанием **не начисления премии такому работнику**.

Данный вывод также подтверждается судебной практикой. Так, в Апелляционном определении Тюменского областного суда от 18.07.2018 по делу №33-3908/2018 указывается, что истец счел, что работодатель



неправомерно лишил его стимулирующей надбавки к окладу.

Как указал суд, признавая доводы истца несостоятельными, истец был законно лишен надбавки в связи с наличием выговора. Согласно положению об оплате труда выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде. Стимулирующие выплаты в силу статьи 191 ТК РФ относятся к формам поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Из положений статей 21, 129, 191 ТК РФ следует, что премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность работодателя. Поскольку приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора не был отменен, работодатель имел законные основания к лишению работника выплат стимулирующего характера. Факт того, что истец является кандидатом наук, имеет благодарности и почетные грамоты, не исключает права работодателя лишить его стимулирующих

торое он может использовать **по своему усмотрению** (ст. 106, 107 ТК РФ).

В этой связи очевидно, что предоставление отпуска работнику осуществляется по волеизъявлению, которое исходит от работника, по согласованию с работодателем.

С учетом его пожелания составляется график отпусков, где фиксируются продолжительность ежегодного отпуска и период его предоставления.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Следует отметить, что трудовое законодательство не предусматривает возможности направления работников в «вынужденные» отпуска. Поэтому если заявления работников с просьбой о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы отсутствуют, то работодатель **не вправе по своей инициативе предоставлять им такие отпуска** (подробнее см. Актуальные вопросы надзорно-контрольной деятельности Государственной инспекции труда Санкт-Петербурга в 2009 году).

Но отпуск бывает и «вынужденный», когда его инициатива исходит от работодателя.

Работодатель в силу ряда причин (финансовые, организационные и иные) просит (или вынуждает) работников написать заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

При этом срок этого отпуска может быть значительным.

1) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (абз. 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

2) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и расследование представлений органов общественного контроля в установленных ТК РФ, иными федеральными законами сроки, выполнение предписаний надзорных органов и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленных сроках (абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

3) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Указанные выводы также подтверждаются судебной практикой (например, см. постановление Верховного суда Российской Федерации от 23 мая 2016 года №4А-565/2016 по делу №4А-565/2016).

Кроме того, эксперты отдела охраны труда и здоровья аппарата профсоюза обращают внимание, что согласно статье 3 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» **специальная оценка рабочих мест дистанционных работников не проводится**.

Любое повреждение здоровья работника, повлекшее временную или стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, подлежит расследованию в соответствии с положениями статей 227-231 ТК РФ в порядке, установленном постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73.

При получении информации о несчастном случае с дистанционным работником работодателем (руководитель образовательной организации) должен незамедлительно связаться с пострадавшим и провести расследование (дистанционно) с использованием фото-, видеоматериалов, а также немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации в установленном законодательством порядке.

Следует также отметить, что Центральным советом Общероссийского Профсоюза образования (письма ЦС профсоюза от 23.03.2020 №164; от 9.04.2020 №190, режим доступа www.eseur.ru) отмечалось, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) является **временным изменением условий трудового договора, обусловленным не волеизъявлением сторон трудовых отношений, а исключительно распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), что является в сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельством**, повлекшим введение режима повышенной готовности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», который является обстоятельством непреодолимой силы.

Принимая во внимание временный и, по сути, **вынужденный характер перевода работника на режим дистанционной работы**, перевод работников на дистанционную работу должен оформляться распорядительным актом руководителя организации, в котором будут оговорены условия удаленной работы и ее сроки (или событие) с использованием ресурсов организации или работодателя (раздел II Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в Российской Федерации (утв. Минтрудом России, РСПП, ФНПР).

с коронавирусом

(часть 2. Продолжение)

надбавок в связи с имеющимся дисциплинарным взысканием².

В этой связи так как работодатель вправе в локальном нормативном акте предусмотреть основания не начисления премии работнику (ч. 1 ст. 8, абз. 7 ч. 1 ст. 22, ч. 2 ст. 135 ТК РФ), то одним из оснований может быть, например, привлечение работника к дисциплинарной ответственности (в виде замечания, выговора или увольнения) в том временном периоде, по результатам работы за который осуществляется премирование (см. письмо Роструда России от 18.12.2014 №3251-6-1), в том числе и при работе в период пандемии, вызванной распространением коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации, а также при работе в дистанционном режиме.

2. Возможно ли сокращать отпуск работника (принудительно оформлять отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет)?

В соответствии с частью 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В соответствии со статьей 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (п. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ).

Отпуск представляет собой один из видов времени отдыха, то есть время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и ко-

При этом работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ).

Трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются, как указывалось выше, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 116 ТК РФ).

Кроме того, в соответствии со статьей 128 ТК РФ 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**.

Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: 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, 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 пяти календарных дней; в других случаях,

Какие бы причины у работодателя ни возникли, принуждать работников к уходу в неоплачиваемые отпуска **он не вправе**.

Следует иметь в виду, что время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Более того, такие добровольно-принудительные отпуска работодателя являются нарушением трудового законодательства, за что предусмотрена ответственность статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде административного штрафа в установленном порядке, тем более при злоупотреблении правом в период борьбы с распространением коронавирусной инфекции (при обстоятельствах непреодолимой силы).

При этом, как свидетельствует судебная практика, наложение штрафа на работодателя возможно не за все нарушения в целом, а за каждого «отправленного в отпуск» работника (постановление Верховного суда РФ от 15.08.2014 №60-АД14-16).

3. Дистанционное обучение предполагает многочасовое использование компьютеров, других гаджетов. Но это вредно для здоровья, существуют СанПиНы. Как быть в этой ситуации педагогам?

В соответствии с частью 2 статьи 312.3 ТК РФ в целях **обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников** работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Таким образом, за работодателем закреплены только три обязанности, которые он должен исполнять с целью обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников:

² См. подробнее судебную практику по аналогичным делам: Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 9.07.2018 по делу №33-3916/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 6.06.2018 по делу №33-19490/2018 и др.



В условиях режима

Дополнительные разъяснения об особенностях труда работников образования

Центральный совет Общероссийского Профсоюза образования подготовил дополнительные разъяснения к письму профсоюза от 23 марта 2020 г. №164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также комментарии к письму Департамента государственной политики в сфере профессионального образования и опережающей подготовки кадров Минпросвещения России от 7 апреля 2020 г. №05-384 «О направлении вопросов-ответов».

На горячую линию, организованную Центральным советом Общероссийского Профсоюза образования, поступают обращения работников сферы образования, вызванные условиями режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), которые связаны с различными вопросами: с режимом рабочего времени педагогических и иных работников в этих условиях, с выполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей, с оплатой труда и т. п.

Специалисты профсоюза осуществляют анализ поступающих вопросов, причин их возникновения и готовят соответствующие разъяснения в обобщенном виде с учетом действующего нормативного правового регулирования.

Прежде всего следует напомнить работодателям о размещенном на сайте профсоюза письме Центрального совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2020 г. №164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Содержание данного письма основано на положениях Трудового кодекса РФ, а также приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», который прошел государственную регистрацию в Минюсте России 1 июня 2016 года (регистрационный номер 42388) и является нормативным правовым актом, обязательным для применения на всей территории Российской Федерации.

Указанное письмо профсоюза опубликовано в справочной правовой системе «КонсультантПлюс» 31 марта 2020 года. В письме Министерства просвещения РФ от 10 апреля 2020 г. №ВБ-806/08 «Об обеспечении сохранения уровня заработной платы отдельных категорий педагогических работников», направленном руководителям органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования, также содержится ссылка на письмо профсоюза от 23 марта 2020 г. №164.

Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 в полном объеме содержится в информационном бюллетене Профсоюза работников народного образования и науки РФ №2 за июль 2016 года «Рабочее время работников образовательных учреждений: общие положения и особенности правового регулирования». Сборник нормативных правовых актов с комментариями (издание 2-е, с изменениями и дополнениями) размещен на сайте профсоюза www.eseur.ru в рубрике «Рабочее время, время отдыха» (1.08.2016).

Помимо приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 в указанный информационный бюллетень включены другие нормативные правовые акты, непосредственно связанные с регулированием рабочего времени, определением фактического объема учебной (преподаватель-

ской) работы, от которого зависят общий размер ежемесячной заработной платы педагогических работников, а также размер заработной платы, сохраняемый за ними в перечисленные ниже периоды, не совпадающие с их очередными и дополнительными отпусками, которые являются рабочим временем:

- в периоды каникулярного времени, установленного для обучающихся;

- в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

К нормативным правовым актам, включенным в информационный бюллетень №2 за июль 2016 года, относится приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №32284) (далее - приказ №1601), состоящий из:

- приложения №1, определяющего продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

- приложения №2, предусматривающего порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, а также основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

Обращаем внимание на то, что информационный бюллетень содержит также подробные комментарии, связанные:

- с особенностями определения фактического объема учебной нагрузки преподавательского состава в зависимости от занимаемой должности, типа образовательной организации, в которой выполняется учебная (преподавательская) работа во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

- с ограниченными у работодателей возможностями изменять установленный объем учебной нагрузки по своей инициативе как в течение учебного года, так и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год;

- с обеспечением гарантий для педагогических работников в период учебного года, в каникулярный период и периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по различным обстоятельствам.

Для решения вопросов об организации образовательного процесса в условиях профилактики и предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в организациях, реализующих основные образовательные программы дошкольного и общего образования, во исполнение Указа Президента РФ от 2 апреля 2020 г. №239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации» Министерством просвещения РФ подготовлены Рекомендации об организации образовательного процесса в 2019-2020 учебном году в условиях профилактики и

предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в организациях, реализующих основные образовательные программы дошкольного и общего образования» (письмо от 8 апреля 2020 г. №161/04) (размещено на сайте профсоюза).

Ответы на вопросы о реализации программ среднего профессионального образования, а также оплате труда педагогических работников в период перехода на преподавание с применением дистанционных образовательных технологий были подготовлены Департаментом государственной политики в сфере профессионального образования и опережающей подготовки кадров Министерства просвещения РФ (письмо от 7 апреля 2020 г. №05-384 «О направлении вопросов-ответов»).

Представляется целесообразным уточнить отдельные положения, изложенные в ответе на вопрос №6 указанного письма.

1. В письме департамента Минпросвещения России сообщается, что оплата труда педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 на основе трудовых договоров (или договоров гражданско-правового характера), которые содержат предмет договора, условия оплаты труда и ответственность педагога за осуществление трудовых функций.

Следует отметить, что приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №1601 (в отличие от регулирования трудовых отношений и оплаты труда на основе трудовых договоров) не регулирует оплату по договорам гражданско-правового характера.

В гражданско-правовых отношениях сторонами являются заказчик и исполнитель (подрядчик), в связи с чем недопустимо именовать работниками (педагогическими работниками) лиц, состоящих в гражданско-правовых отношениях.

Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством, а регулирование гражданско-правовых - гражданским законодательством.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, включая приказ №1601, на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, не распространяются.

Вместе с тем если в судебном порядке будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулировались трудовые отношения, то гражданско-правовые договоры будут «переквалифицированы» в трудовые договоры.

2. Недостаточно корректно дается ссылка на профессиональный стандарт, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. №608н, при определении трудовых функций педагога профессионального образования.

Во-первых, такого наименования должности, как «педагог профессионального образования», законодательством не установлено (постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

Во-вторых, порядок применения профессиональных стандартов в настоящее время регулируется статьей 195.3 Трудового кодекса РФ, которая введена Федеральным законом от 2.05.2015 №122-ФЗ и вступила в силу с 1 июля 2016 года.

Согласно части первой указанной статьи профессиональный стандарт обязателен для применения работодателями лишь в части требований к квалификации, если кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Для педагогических работников требования к квалификации определены статьей 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающей, что право на занятия педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Квалификационный справочник, предусматривающий квалификационные характеристики должностей педагогических работников, утвержден приказом Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», который зарегистрирован в Минюсте 6 октября 2010 года (регистрационный №18638).

Учитывая статью 195.3 Трудового кодекса РФ, из правового регулирования исключены требования для работодателей о применении профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, заключении трудовых договоров, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления (пункт 2 постановления Правительства РФ от 13.05.2016 №406 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»).

Кроме того, из разъяснений Минтруда России (письмо от 6 июня 2017 г. №14-2/10/В-4361) также следует, что профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию.

Исходя из изложенного, при определении трудовых функций преподавателей образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, а также при заключении с ними трудовых договоров не может применяться п. 2 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. №608н, поскольку это противоречит постановлению Правительства Российской Федерации от 13.05.2016 №406.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями, разрабатываемыми в соответствии с квалификационной характеристикой должности «преподаватель», согласно которой преподаватель проводит обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, организует и контролирует их самостоятельную работу, индивидуальные образовательные траектории (программы), используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, включая информационные.

3. В пункте 6 ответов на вопросы также некорректно и произвольно дается опре-



ПОВЫШЕННОЙ ГОТОВНОСТИ

в связи с принимаемыми мерами по борьбе с коронавирусом

деление понятиям «оклады (должностные оклады)», которое, с одной стороны, не соответствует определению, предусмотренному статьей 129 Трудового кодекса РФ, а с другой стороны, абсолютно неприменимо при оплате труда преподавателей организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

Оплата труда преподавателей осуществляется не на основе должностных окладов, а на основе ставок заработной платы, устанавливаемых исходя из нормы 720 часов в год, в свою очередь являющихся расчетными величинами при исчислении их заработной платы с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы, что фиксируется в трудовом договоре преподавателей.

Кроме того, в рабочее время и должностные обязанности всех педагогических работников не могут включаться все перечисленные в данном ответе виды педагогической работы, так как их выполнение или невыполнение зависит от занимаемой должности.

Учитывая, что насчитывается более 35 наименований должностей педагогических работников, и рабочее время, и должностные обязанности у всех различные. Определяются должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками, а их конкретизация в отношении каждого педагогического работника осуществляется непосредственно в трудовых договорах или должностных инструкциях.

Одновременно профсоюз считает целесообразным обратить внимание на юридические основания, в соответствии с которыми преподаватели организаций, реализующие программы среднего профессионального образования, вправе претендовать на сохранение заработной платы, которую они получали в течение учебного года до введения режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).

Учитывая, что переход на применение дистанционных образовательных технологий, а также внесение изменений в календарный учебный график, в расписание учебных занятий и другие изменения, как следует из обращений в профсоюз, приводят к уменьшению объема учебной нагрузки по сравнению с объемом, установленным на начало учебного года, либо к увеличению времени для осуществления образовательной деятельности в режиме дистанционных технологий, необходимо руководствоваться следующим.

В случаях когда у преподавателей по независящим от них причинам уменьшается учебная нагрузка в течение учебного года, следует применять пункт 4.7 приложения 2 к приказу №1601. В соответствии с этим пунктом преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Принятие образовательной организацией решения о переходе на освоение образовательных программ с использованием дистанционных образовательных техно-

логий не должно приводить к увеличению затрат рабочего времени на реализацию обучения в таких формах.

Целесообразно также напомнить об особенностях исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения, которые будут актуальны в новом учебном году.

Особенности оплаты труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения (далее - преподаватели), связаны с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера заработной платы за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы в год.

В Единых рекомендациях по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, предложено устанавливать размеры ставок заработной платы работников, в том числе преподавателей СПО, по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н (зарегистрирован Минюстом России 22 мая 2008 года, регистрационный №11731).

Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с пунктом 2.8.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204).

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является расчетной величиной для исчисления размера оплаты труда преподавателей за фактически установленный им в образовательной организации годовой объем учебной нагрузки.

В соответствии с разделом IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 на начало учебного года, исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер

средней месячной оплаты следует определять на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1.06.2016, регистрационный №42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и др.), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются, как правило, из размера ставки заработной платы.

В случае когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезням и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

Преподавателям, у которых по независя-

щим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список), предусмотренную к настоящему разъяснению.

Для иллюстрации приводятся примеры расчета размеров оплаты преподавателем с учетом фактического годового объема учебной нагрузки, в случаях ее уменьшения, а также в случаях выполнения дополнительной учебной нагрузки.

Пример №1

Имеющему высшую квалификационную категорию преподавателю образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования, при норме часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, установленную по квалификационному уровню ПКГ, определен годовой объем учебной нагрузки, составляющий 1200 часов. Размер оплаты такого преподавателя за фактический объем учебной нагрузки определяется на начало учебного года в виде средней месячной оплаты путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему фактический годовой объем учебной нагрузки, деления полученного произведения на 10 учебных месяцев и умножения полученного результата на повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к размеру средней месячной оплаты, исчисленному с учетом фактического годового объема учебной нагрузки из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) размер средней месячной оплаты, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки, увеличивается на сумму повышений по различным основаниям, которая определяется в рублях.

Размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки будет исчисляться с применением нижеследующих формул.

Размер часовой ставки преподавателя исчисляется по формуле:

$$\text{Чст} = \text{Ст} : 72,$$

где:

Чст - размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

Ст - размер ставки заработной платы, установленный по должности преподавателя в месяц по квалификационному уровню ПКГ за норму 720 часов учебной (преподавательской) работы в год;

72 - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя, определяемая путем деления нормы часов учебной (преподавательской) работы в год (720) на 10 учебных месяцев.

Размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки исчисляется по следующей формуле:

$$\text{Рсмофн} = (\text{Чст} \times 1200 : 10) \times \text{Пк},$$

Окончание на стр. 8



В условиях режима повышенной готовности

Окончание. Начало на стр. 6-7

где:

Рсмофн - размер средней месячной оплаты преподавателя, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки;

Чст - размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

1200 - фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя;

10 - количество учебных месяцев.

Пк - повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) размер средней месячной оплаты, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) размер средней месячной оплаты, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки, увеличивается на сумму повышений по различным основаниям, которая определяется в рублях.

Исчисленный таким образом размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от ее объема в каждом учебном месяце.

В случае когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополни-

тельного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц (см. пример №2).

Пример №2

Преподаватель, имеющий годовую учебную нагрузку в объеме 1200 часов, был командирован (направлен) для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации). В связи с этим он отсутствовал на работе в течение 1 месяца и 14 рабочих дней (полностью октябрь и 14 рабочих дней в ноябре из общего количества рабочих дней в ноябре, составляющего, к примеру, 21 день по календарю соответствующего календарного года).

Определенный этому преподавателю годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть - за полный календарный месяц отсутствия и на количество часов - за 14 рабочих дней отсутствия.

Количество часов, на которое будет уменьшен годовой объем учебной нагрузки преподавателя за неполный месяц отсутствия на работе, будет определяться путем умножения количества часов, составляющего 1/10 часть от годового объема учебной нагрузки, на количество рабочих дней, приходящихся на время отсутствия в месяце, отработанном частично, и деления полученного произведения на количество рабочих дней в данном месяце.

В данном примере объем учебной нагрузки должен быть уменьшен на 200 часов, а именно:

- на 120 часов за октябрь (полный месяц отсутствия на работе) независимо от количества часов, выполняемых в октябре по расписанию (1200 : 10 мес. учебного года = 120 (1/10 часть за каждый полный месяц);

- на 80 часов из расчета за 14 рабочих дней отсутствия в ноябре (120 (количество часов в месяц исходя из годового объема учебной нагрузки) x 14 (количество дней отсутствия, приходящихся на рабочие дни в ноябре по календарю) : 21 (принятое для примера количество рабочих дней в ноябре) = 80 часов (уменьшение учебной нагрузки за ноябрь).

Таким образом, уменьшенный годовой объем учебной нагрузки этого преподавателя составит 1000 часов (1200 - 200).

Оплата за часы преподавательской работы, данные сверх установленного на начало учебного года годового объема учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу №1601, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу №1601 (см. пример №3).

Пример №3

В марте преподаватель полностью выполнил уменьшенный годовой объем учебной нагрузки, который был уменьшен по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу №601, и стал

составлять 1000 часов. До конца учебного года преподаватель выполнил дополнительно 100 часов (в апреле - 50, мае - 30 и июне - 20 часов).

За часы преподавательской работы помесячно за апрель, май и июнь такому преподавателю может быть дополнительно произведена оплата путем умножения установленного ему размера часовой ставки заработной платы, соответственно, на 50, 30, 20 (при наличии повышающих коэффициентов, повышений в процентах - на повышающие коэффициенты). Оплата за указанное дополнительное количество часов (50, 30, 20) может быть произведена помесячно либо полностью в конце учебного года.

В случаях замещения отсутствующих преподавателей необходимо учесть, что если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует производить перерасчет размера средней месячной оплаты преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки применительно к порядку, предусмотренному для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (пункт 4.3 приложения 2 к приказу №1601).

При применении главы IV приложения 2 к приказу №1601, связанной с определением учебной нагрузки преподавателей, необходимо учитывать, что в соответствии с пунктом 7.1.1 приложения 2 к приказу №1601 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, установлен верхний предел учебной нагрузки в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Тарификационный список преподавателей и других работников на _____ год

(полное название образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования)

(ее подчиненность и адрес)

№№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев)*	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы в год по квалификационному уровню ПКГ	Размер часовой ставки, определяемый путем деления размера месячной ставки по графе 6 на 72 часа	Фактический годовой объем учебной нагрузки (в часах)	Размер средней месячной оплаты, исчисленный путем умножения размера часовой ставки (графа 7) на фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 8) и деления на 10 месяцев учебного года	Размер повышения оплаты, указанной в графе 9	
									За квалификационную категорию	По иным основаниям
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Продолжение

Размер средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 9) с учетом повышений по графам 9, 10	Дополнительная оплата за:				Надбавка за непрерывный стаж**	Иные постоянные надбавки	Среднемесячная заработная плата по графе 12 с учетом граф 13-18	Размер увеличения заработной платы по гр. 19 с учетом районного коэффициента	Размер увеличения заработной платы по гр. 19 с учетом процентной надбавки (северной)	Итого среднемесячная заработная плата (сумма гр.19,20 и 21)
	проверку письменных работ	классное руководство (руководство группами)	заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководством предметными комиссиями	другую дополнительную работу						
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Директор _____

Бухгалтер _____

* При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

** В случае если у работника в течение учебного года изменяется размер средней месячной оплаты в связи с установлением квалификационной категории, увеличением (уменьшением) фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» (12+)

номер выпуска 18
от 30 апреля 2020

Время подписания в печать:

14.00
28 апреля 2020 г.

Учредитель:

АО «Издательский дом «Учительская газета»

Издатель:

АО «Издательский дом «Учительская газета»

Газета зарегистрирована

Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511)

Адрес редакции: 107045, Москва, Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:

для справок (495) 628-8253,
для рекламы (495) 623-7394

Главный редактор Наталья БУНЯКИНА

Шеф-редактор

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Над номером работали:

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)
Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2019@gmail.com)

Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»
123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.

Индекс ПА002 в каталоге «Почта России»
Зак. 0930

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная