 **ВЫПУСК № 2, АВГУСТ 2018 ГОДА**

**ВЕРХ-ИСЕТСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**? Я нахожусь в декретном отпуске по уходу за ребенком, в настоящее время возраст ребёнка 1 год 3 месяца. Когда ребенку исполнилось 3 месяца я вышла на работу на неполный рабочий день (на 0,5 ставки). Подошло время идти в ежегодный оплачиваемый отпуск. Руководитель образовательной организации говорит, что одновременно два отпуска брать нельзя (ежегодный оплачиваемый и декретный отпуск), в связи с этим руководитель образовательной организации предложил мне прервать декретный отпуск. Мне кажется, что я потеряю в деньгах и в итоге меня уволят, несмотря на то, что я имею маленького ребенка. Ответьте, пожалуйста, как правильно поступить в моей ситуации.**

**ОТВЕТ:** В соответствии с частью 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации и увольнения за нарушение женщиной дисциплины труда). Эта гарантия распространяется и на одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка, ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Запрет на увольнение по инициативе работодателя указанных женщин действует независимо от их нахождения в отпуске по уходу за ребёнком. Нарушение этого запрета работодателем позволяет женщине обратиться в суд с требованием о признании увольнения незаконным и о восстановлении на работе. В случае признания увольнения незаконным, работник должен быть восстановлен на прежней работе, и в его пользу с работодателя взыскивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

**Нахождение работника одновременно в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, законодательством не предусмотрено**. **В связи с этим, для того чтобы женщина смогла воспользоваться своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, ей следует прервать отпуск по уходу за ребенком**. Прерванный отпуск впоследствии может быть возобновлен.

**В случае прерывания отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком прекращается.**

**? Предусматривается ли педагогическим работникам учреждений дополнительного образования назначение досрочной страховой пенсии по старости?**

**ОТВЕТ:** Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования для назначения досрочной страховой пенсии по старости в соответствии с п.п.19 п.1 ст. 30 Федерального Закона «О страховых пенсиях в РФ» от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ, требуется стаж на соответствующих видах работ не менее 25 лет.

 Согласно п. 12 Правил исчисления педагогического стажа, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 г. № 781, работа в должностях, указанных в п.2 раздела «Наименование должностей» Списка, в учреждениях, указанных в п.2 раздела «Наименование учреждений» Списка, за периоды, начиная с 01.01.2001 г. **засчитывается в стаж работы при наличии одновременно двух условий:**

1. на 01.01.2001 г. наличие у работника стажа работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке, продолжительностью не менее 16 лет 8 месяцев;
2. у работника имеется факт работы (независимо от её продолжительности) в период с 01.11.1999 г. по 31.12.2000 г. в должностях в учреждениях, указанных в п.2 раздела «Наименование должностей» и в п. 2 раздела «Наименование учреждений».

 Кроме того, положения п. 4 Правил, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 г. № 781, предусматривают зачёт работы в должностях и учреждениях, указанных в Списке с 01.09.2000 г. при условии выполнения нормы педагогической (учебной) нагрузки, установленной за ставку заработной платы.

**? Работник в очередной раз сменила фамилию. Необходимо внести данную информацию в трудовую книжку. В «Инструкции по заполнению трудовых книжек» указано: «ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки». Но внутренняя сторона первой страницы обложки трудовой книжки уже вся заполнена и нет места для указания новой информации. Как и где в трудовой книжке указать сведения о документах, на основании которых фамилия у работницы была изменена?**

**ОТВЕТ:** По нашему мнению, сведения о документах, на основании которых фамилия у работницы была изменена, можно отразить на внутренней стороне последней страницы обложки. Оформлять вкладыш в такой ситуации не нужно.
**Правовое обоснование**: Согласно п. 2.3 «Инструкции по заполнению трудовых книжек», утверждённой Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69, изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельств о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов и со ссылкой на их номер и дату. Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество, дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (при наличии печати).

**? В новом учебном году руководитель образовательной организации принял на работу студентов, которые оканчивают последний курс педагогического университета. В связи с этим возникли следующие вопросы:**

**1. Может ли работодатель принимать на работу студентов, которые оканчивают последний курс университета? (т.е. на данный момент имеют не оконченное образование)?**

**2. Может ли работодатель принять таких работников по трудовому договору внешнего совместительства, т.к. у них не выходит ставка по часам, они совмещают учебу и работу?**

**3. После окончания университета, необходимо ли перезаключить с ними трудовой договор по основному месту работы (вывести из внешних совместителей)?**

**ОТВЕТ:**

**1.** В соответствии с квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников (раздел III), утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ №761н от 26.08.2010г., на должность «учитель» могут быть приняты работники, имеющие  высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

**2.** Для трудоустройства по совместительству, в соответствии со ст. 282 Трудового кодекса РФ, работнику необходимо иметь основное место работы. При оформлении трудового договора с работником, не имеющим основного места работы, если работа предполагает выполнение неполной нагрузки, заключается трудовой договор по основному месту работы с указанием количества часов (неполная ставка) и с указанием оплаты труда пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

 *Таким образом, лиц, не окончивших высшее учебное заведение, на педагогические должности в образовательную организацию принять нельзя. А также нельзя с ними заключать трудовые договоры на внешнее совместительство, если работник не имеет основного места работы.*

**? Возможно ли работать у нескольких работодателей по совместительству, не имея при этом основного места работы?**

**ОТВЕТ:** Если работник осуществляет деятельность в рамках нескольких трудовых договоров, то один из них должен быть заключён по основному месту работы, следовательно, остальные трудовые договоры будут договорами по совместительству (ст. 282 ТК РФ). Помимо этого, в приказе о приеме на работу также указывается характер предстоящей деятельности «по совместительству». Следовательно, работа только в качестве совместителя, трудовым законодательством не предусмотрена.

 С другой стороны, ситуация, когда работник имеет только работу по совместительству без наличия основной работы, на практике встречается (например, если работник увольняется с основного места работы, продолжая быть трудоустроенным по совместительству). В этом случае, после увольнения с основного места работы работник может продолжать работу по совместительству. Но в этом случае, перед работником возникает следующая проблема, касающаяся внесения записей о работе по совместительству. Записи о приеме на работу по совместительству имеет право вносить только работодатель по основному месту работы по просьбе работника (ч. 5 ст. 66 ТК РФ, абз. 7 п. 3.1 Инструкции, утв. Постановлением Минтруда России № 69 от 10 октября 2003 г., п. 20 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ № 225 от 16 апреля 2003 г.).

 Руководители образовательных организаций, работа в которых осуществляется на основании трудового договора по совместительству, вносить записи о приеме на работу по совместительству или об увольнении не имеют права.

 Если работнику необходимы записи в трудовой книжке о приеме на работу, то работник должен оформить трудовые отношения по основному месту работы с любым работодателем. Записи о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку на основании документов, подтверждающих работу по совместительству. Если записи о работе по совместительству не будут внесены в трудовую книжку, период работы по совместительству работник сможет подтвердить для дальнейшего трудоустройства только трудовыми договорами и другими документами, доказывающими факт такой работы (копиями приказов и т. п.). При этом также необходимо учитывать, что при выходе на пенсию у работника могут возникнуть сложности с документальным оформлением и назначением пенсионного обеспечения.