

Департамент образования города Москвы
Государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»

С. И. Фёклин

ПРАВОВАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ ДИРЕКТОРА МОСКОВСКОЙ ШКОЛЫ

Научно-практическое пособие
в вопросах и ответах

Москва
2015

УДК 371.11
ББК 74.04(2)
Ф369

Правовая компетенция директора московской школы:
Научно-практическое пособие в вопросах и ответах / Сост.
С. И. Фёклин. — М.: Книгодел, 2015. — 116 с.

ISBN 978-5-9659-0110-4

Научно-практическое пособие было подготовлено в рамках реализации Государственной программы города Москвы на среднесрочный период (2012-2016 гг.) «Развитие образования города Москвы» («Столичное образование») по заданию Департамента образования города Москвы «Разработка и внедрение модели оказания правовой защиты детей, семьи, преподавателей и образовательных организаций системы Департамента образования г. Москвы в соответствии с вступившим в силу 1 сентября 2013 года Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Директор образовательного учреждения имеет особое правовое положение (статус), что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией.

В пособии подробным образом обобщены, раскрываются и комментируются наиболее часто задаваемые вопросы на курсах повышения квалификации, во время круглых столов и семинаров, посвященные важным аспектам трудовой деятельности руководителя образовательной организации.

Пособие предназначено для руководителей образовательных организаций города Москвы и всех интересующихся вопросами образовательного права.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
§ 1. Что понимается под правовым статусом руководителя образовательной организации?	6
§ 2. Какие требования предъявляются к должности директора образовательной организации?	10
§ 3. Директор государственной образовательной организации может быть ее собственником?	15
§ 4. Директор государственной образовательной организации является работником и (или) работодателем?	15
§ 5. Кто хранит трудовую книжку руководителя государственной образовательной организации?	18
§ 6. Какой установлен порядок занятия должности руководителя государственной образовательной организации?	18
§ 7. Какие документы необходимо предоставить руководителю государственной образовательной организации при приеме на работу?	21
§ 8. На какой срок заключается трудовой договор с руководителем государственной образовательной организации?	23
§ 9. Обязан ли директор государственной образовательной организации проходить аттестацию?	25
§ 10. Какая продолжительность рабочего времени руководителя государственной образовательной организации?	25
§ 11. Вправе ли директор государственной образовательной организации совмещать свою должность с иной работой?	26
§ 12. Устанавливается испытательный срок при приеме руководителя государственной образовательной организации на должность?	28
§ 13. Каким образом рассчитывается заработная плата руководителя государственной образовательной организации?	30
§ 14. Какая продолжительность отпуска установлена для руководителя государственной образовательной организации?	35
§ 15. По каким дополнительным основаниям может расторгаться трудовой договор с руководителем государственной образовательной организации?	35
§ 16. Какие имеются правовые гарантии у руководителя государственной образовательной организации при увольнении с занимаемой должности?	57
§ 17. По каким основаниям руководитель государственной образовательной организации может быть отстранен от работы?	59

§ 18. Имеет ли руководитель государственной образовательной организации право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости?	60
§ 19. В каких случаях руководитель государственной образовательной организации вправе выдавать доверенность?	64
§ 20. Какие у руководителя государственной образовательной организации полномочия по распоряжению имуществом организации?	67
§ 21. Руководитель государственной образовательной организации может быть учредителем иной организации?	71
§ 22. Какие особенности правового статуса руководителя государственной автономной образовательной организации?	72
§ 23. Что такое эффективный контракт с руководителем государственной образовательной организации?	73
§ 24. Какие нормативные правовые акты регулируют делопроизводство в государственном образовательном учреждении?	76
§ 25. Какой порядок представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя государственной образовательной организации?	79
§ 26. Правомерность и обоснованность привлечения руководителя образовательной организации к административной ответственности за нарушение новых СанПиН, если помещения были построены или отремонтированы в соответствии со старыми СанПиН?	81
§ 27. Что должен знать руководитель образовательной организации о платных образовательных услугах?	85
§ 28. Каким образом реализуется право обучающихся (воспитанников) на образование в городе Москве?	88
§ 29. В случае получения сведений о судимости работника образовательной организации, каким образом поступать руководителю?	92
§ 30. Что должен знать руководитель образовательной организации об аттестации педагогических работников?	99
§ 31. Какие особенности закупочной деятельности автономными образовательными организациями?	101
§ 32. Какой порядок работы с обращениями родителей образовательных организаций?	103
§ 33. Кто и какую несет ответственность за вред, причиненный несовершеннолетними обучающимися?	107

ВВЕДЕНИЕ

Современная образовательная организация переживает период системной модернизации. Изменения охватывают все сферы деятельности, в том числе образование. В этой связи разрабатывается и принимается большое количество нормативных правовых актов, направленных на регулирование инновационных процессов и экспериментов в системе образования. Чтобы работать эффективно и успешно в соответствии с современными требованиями, руководителю образовательной организации необходимо следить за новеллами в области образовательного законодательства.

Компетенция руководителя и органов управления образовательной организации сейчас не могут не основываться на знаниях действующего законодательства.

Пособие, которое читатель держит в руках, подготовлено и издано, прежде всего, для руководителей образовательных организаций города Москвы. Автором описаны наиболее актуальные вопросы и проблемы юридического обеспечения деятельности образовательных организаций города Москвы, которые поступали во время проведения семинаров, круглых столов, конференций, а также при обращении в юридическую клинику (консультацию) юридического института ГБОУ ВО МГПУ.

Основная задача автора – проинформировать руководителей образовательных организаций об изменениях в образовательном законодательстве, прокомментировать поступившие вопросы в целях принятия управленчески верных и юридически обоснованных решений.

Материал предназначен для широкого круга лиц, в том числе руководителей образовательных организаций, педагогических работников, родителей (законных представителей) обучающихся. Ответы на вопросы представляют интерес для всех участников образовательных отношений.

Работа будет востребована как в целях самообразования, так и для решения практических проблем, возникающих в повседневной жизни школы. Особые слова благодарности автор выражает Ладнушкиной Н.М. за оказанную помощь в подготовке и редактировании материалов.

При подготовке издания использовались материалы Справочной правовой Системы «КонсультантПлюс».

§ 1. Что понимается под правовым статусом руководителя образовательной организации?

Правовой статус — это положение лица, регламентируемое нормативно-правовыми актами.

По аналогии с частью 1 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее по тексту — Федеральный закон № 273-ФЗ) под правовым статусом руководителя образовательной организации следует понимать совокупность прав и свобод, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, установленную законодательством.

Руководитель образовательной организации — это физическое лицо, которое в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее по тексту — ТК РФ).

Руководитель образовательной организации, уполномоченный выступать от ее имени, должен действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно (пункт 3 статьи 53 Гражданского кодекса Российской Федерации) (далее по тексту — ГК РФ).

Директор школы (гимназии, лицея) выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия.

В силу заключенного трудового договора руководитель образовательной организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия, которыми наделен собственником по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

Выступая от имени образовательной организации, директор должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно. От качества его работы во многом зависят достижение уставных целей и задач,

ради которых создавалась организация, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации¹.

Правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия.

В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно.

От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации.

Кроме того, полномочия по управлению имуществом, которыми наделяется руководитель, и предъявляемые к нему в связи с этим требования предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с лицом, управляющим его имуществом, наличие доверительности в отношениях между ними².

Результаты деятельности директора школы (гимназии, лицея) и его решения во многом влияют на конкурентоспособность организации в сфере образования.

Особенности правового статуса руководителя образовательной организации определяются Главой 43 и иными положениями ТК РФ, ГК РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ, а также иными норматив-

¹ Пункт 4 Постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца 2 пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

² Пункт 2 Определения Конституционного Суда РФ от 12 апреля 2005 г. № 116-О «По жалобе гражданки Закатовой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав положением пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации».

ными правовыми актами, уставом и локальными нормативными актами организации.

К особенностям правового статуса руководителя образовательной организации можно отнести:

- разнообразные способы назначения на должность руководителя организации (ч. 1 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ; ст. 18 ТК РФ);
- запрет на занятие должности руководителя образовательной организации лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным трудовым законодательством (ч. 3 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ; статья 331 ТК РФ);
- увеличенный испытательный срок при приеме на работу (6 месяцев) (статья 70 ТК РФ);
- возможность нового собственника имущества организации расторгнуть с руководителем организации трудовой договор не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности (статья 75 ТК РФ);
- полную материальную ответственность руководителя за прямой действительный ущерб, причиненный организации (статья 277 ТК РФ);
- право работодателя заключать с руководителем организации срочный трудовой договор (статья 59 ТК РФ);
- заключение трудового договора работодателем по типовой форме, утвержденной Правительством Российской Федерации¹;
- наличие дополнительных оснований расторжения трудового договора (статья 278 ТК РФ и ч. 27 ст. 30 Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»);
- выплату руководителю организации при досрочном расторжении трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 279 ТК РФ);
- право руководителя занимать другие оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества ор-

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

ганизации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (статья 276 ТК РФ);

- не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации (статья 276 ТК РФ);
- возможность привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации при наличии заявления представительного органа работников о нарушении руководителем организации трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (статья 195 ТК РФ);
- обязанность руководителя ежегодно представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в установленном порядке¹ (статья 275 ТК РФ, статья 8 Федерального закона «О противодействии коррупции»);
- право руководителя расторгнуть трудовой договор досрочно, письменно предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц (статья 280 ТК РФ);
- право руководителя привлекать работников к дисциплинарной ответственности или поощрять (статьи 191–192 ТК РФ);
- признание руководителя организации во всех случаях должностным лицом или лицом, выполняющим управленческие функции (примечания к статьям 201 и 285 УК РФ);
- отсутствие возможности исполнять должностные обязанности руководителя по совместительству (ч. 5 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ);
- обязательность прохождения кандидатом на должность руководителя образовательной организации и (или) ее руководителя аттестации в порядке, установленном учредителем образовательной организации (ч. 4 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ);

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2013 г. № 208 «Об утверждении Правил представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей», Постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2013 г. № 207 «Об утверждении Правил проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей федеральных государственных учреждений, и лицами, замещающими эти должности».

- права и обязанности, компетенция руководителя в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом (ч. 6 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ);
- несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации (ч. 8 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ);
- иное.

§ 2. Какие требования предъявляются к должности директора образовательной организации?

Согласно части 1 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ руководитель образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом образовательной организации:

- избирается общим собранием, конференцией работников (общим собранием, конференцией работников и обучающихся) образовательной организации с последующим утверждением учредителем образовательной организации;
- назначается учредителем образовательной организации;
- назначается Президентом Российской Федерации в случаях, установленных федеральными законами;
- назначается Правительством Российской Федерации (для ректоров федеральных университетов).

Учредитель учреждения назначает его руководителя, являющегося органом учреждения. В случаях и в порядке, которые предусмотрены законом, руководитель государственного или муниципального учреждения может избираться его коллегиальным органом и утверждаться его учредителем (п. 4 ст. 123.21 ГК РФ).

К компетенции учредителя в области управления автономным учреждением относится назначение руководителя автономного учреждения и прекращение его полномочий, а также заключение и прекращение трудового договора с ним, если для организаций соответствующей сферы деятельности федеральными законами не предусмотрен иной порядок назначения руководителя и прекращения его полномочий и (или) заключения и прекращения трудового договора с ним (статья 9 Федерального закона от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»).

Таким образом, учредитель назначает руководителя государственной (муниципальной) образовательной организации на должность, если иное не предусмотрено федеральными законами. В уставах об-

разовательных организаций города Москвы закреплено, что директор организации назначается учредителем.

В соответствии с квалификационной характеристикой к занимаемой должности руководитель образовательной организации (директор, заведующий, начальник):

должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы экономики, социологии; способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основы менеджмента, управления персоналом; основы управления проектами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности;

должен соответствовать требованиям к квалификации¹: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики

¹ Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (статья 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет¹.

Права и обязанности руководителя образовательной организации, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом образовательной организации.

Примерный перечень должностных обязанностей руководителя образовательной организации предусмотрен типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329) и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»:

- осуществляет руководство образовательной организацией в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, за исключением вопросов, отнесенных законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации к компетенции учредителя и коллегиальных органов управления образовательной организации;
- обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу образовательной организации;
- обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований;
- формирует контингенты обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод обучающихся (воспитанников, детей) и работников образовательной организации в установленном законодательством порядке;
- определяет стратегию развития образовательной организации;
- принимает решения о программном планировании работы образовательной организации, участия ее в различных программах и проектах;

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

- обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам деятельности образовательной организации и к качеству образования, непрерывное повышение качества образования в образовательной организации;
- обеспечивает объективность оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в образовательной организации;
- совместно с советом образовательной организации и общественными организациями осуществляет разработку, утверждение и реализацию программ развития образовательной организации, образовательной программы образовательной организации, учебных планов, учебных программ курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков, устава и правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- создает условия для внедрения инноваций, обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников образовательной организации, направленных на улучшение ее работы и повышение качества образования, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- в пределах своих полномочий распоряжается бюджетными и (или) внебюджетными средствами, обеспечивает результативность и эффективность их использования;
- в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть;
- определяет структуру и утверждает штатное расписание образовательной организации¹;
- решает кадровые, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы в соответствии с уставом образовательной организации;
- осуществляет подбор и расстановку кадров;
- создает условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- обеспечивает установление заработной платы работников образовательной организации, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников), выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, уста-

¹ Число учителей по общеобразовательным предметам рекомендуется определять исходя из количества классов в соответствии с санитарными правилами и объемами учебной нагрузки в соответствии с учебным планом (Письмо Министерства образования и науки РФ от 15 апреля 2009 г. № 03-716 «О штатном расписании в образовательных учреждениях»).

новленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- принимает меры по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- принимает меры по обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательной организации;
- организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в образовательной организации, рационализации управления и укреплению дисциплины труда;
- создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательной организацией;
- принимает локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам установления системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;
- планирует, координирует и контролирует работу структурных подразделений, педагогических и других работников образовательной организации;
- обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами государственной власти, предприятиями, организациями, общественностью, родителями (законными представителями), гражданами;
- представляет образовательную организацию в государственных, общественных и иных органах, учреждениях, организациях;
- содействует деятельности учительских (педагогических), психологических организаций и методических объединений, общественных (в том числе детских и молодежных) организаций;
- обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации, привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательной организации, дополнительных источников финансовых и материальных средств;
- обеспечивает представление учредителю ежегодного отчета о поступлении, расходовании финансовых и материальных

средств и публичного отчета о деятельности образовательной организации в целом;

- выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

В целях реализации Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» Правительство Москвы¹ утвердило модельные трудовые договоры с руководителем государственного бюджетного (казенного, автономного) учреждения города Москвы, содержащие функции, полномочия и обязанности.

Предусмотренные вышеуказанными нормативными правовыми актами должностные обязанности служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень обязанностей руководителя образовательной организации, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности.

При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику по должности руководителя, могут быть уточнены в уставе образовательной организации и (или) должностной инструкции по должности руководителя.

§ 3. Директор государственной образовательной организации может быть ее собственником?

Директор государственной образовательной организации не является ее собственником и не может быть ее учредителем (п. 5 ч. 1 ст. 6, п. 2 ч. 1 ст. 8, п. 4 ч. 1 ст. 9 Федерального закона № 273-ФЗ).

Руководитель государственной образовательной организации может быть одновременно учредителем частного учреждения или иной некоммерческой организации, которая может полностью или частично финансироваться за его счет (п. 2 ст. 123.21 ГК РФ; статьи 7, 8, 9 и 10 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

§ 4. Директор государственной образовательной организации является работником и (или) работодателем?

Особенностью правового статуса руководителя государственной (муниципальной) образовательной организации является то, что он одновременно является:

¹ Постановление Правительства Москвы от 1 февраля 2011 г. № 20-ПП «Об утверждении модельного трудового договора с руководителем государственного учреждения города Москвы».

- работником по отношению к учредителю;
- работодателем по отношению к работникам образовательной организации, с которыми заключается трудовой договор, и к руководителям филиалов (представительств) образовательных организаций.

С руководителем государственной (муниципальной) образовательной организации заключается в письменной форме трудовой договор в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон). При этом трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если директор приступил к работе с ведома и (или) по поручению учредителя образовательной организации (часть 2 статьи 67 ТК РФ). При фактическом допущении руководителя к работе работодатель (учредитель) обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения руководителя к работе.

Распоряжениями Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» и от 15 мая 2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» предусмотрен переход, в том числе руководителей образовательных организаций, на эффективный контракт, то есть трудовой договор, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Правительством Российской Федерации рекомендуется:

- конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);
- отражать должностные обязанности работника непосредственно в тексте трудового договора;
- конкретизировать выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставление мер социальной поддержки в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий;

- указывать размер выплаты в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в абсолютном размере (в рублях), а размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, — в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются¹.

На руководителя государственной (муниципальной) образовательной организации, как на работодателя, в свою очередь, возлагается обязанность знакомить принимаемых работников с действующими локальными нормативными актами образовательной организации, имеющими отношение к их трудовым отношениям (часть 3 статьи 68 ТК РФ). Такими документами являются устав образовательной организации, правила трудового распорядка (правила поведения работника), приказы (инструкции) по охране труда и соблюдению правил техники безопасности, должностная инструкция работника, режим работы (график) и иные локальные нормативные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

Законодательством не установлена единая форма и процедура ознакомления с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием, планами, графиками, другими локальными нормативными актами образовательной организации.

Директор государственной образовательной организации определяет порядок ознакомления с необходимой информацией (под роспись, вручением копий, вывешиванием информации в доступных местах). Например, в заявлении или в трудовом договоре может быть пункт о том, что работник ознакомлен с _____ (указывается перечень локальных нормативных актов, с которыми работник ознакомился).

Ознакомление работников под роспись с уставом и локальными нормативными актами имеет правовое значение в дальнейшем при разрешении споров. В частности, при наличии спора или разногласий с работником работодатель обременен доказыванием факта ознакомления работника с локальными нормативными актами.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя².

¹ Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

² Пункты 23, 24, 28–31, 33, 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

§ 5. Кто хранит трудовую книжку руководителя государственной образовательной организации?

Правила ведения и хранения трудовых книжек, а также изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225. Постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 введена в действие Инструкция по заполнению трудовых книжек.

Указанными нормативными правовыми актами не установлены особенности ведения и хранения трудовых книжек руководителей государственных (муниципальных) образовательных организаций. Трудовая книжка руководителя образовательной организации должна вестись и находиться у работодателя (учредителя образовательной организации или уполномоченного им органа, лица), если руководитель образовательной организации проработал в организации более 5 дней.

Ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя.

§ 6. Какой установлен порядок занятия должности руководителя государственной образовательной организации?

Частью 1 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ предусмотрены следующие формы занятия должности руководителя государственной образовательной организации:

- избирается общим собранием, конференцией работников (общим собранием, конференцией работников и обучающихся) образовательной организации с последующим утверждением учредителем образовательной организации;
- назначается учредителем образовательной организации;
- назначается Президентом Российской Федерации в случаях, установленных федеральными законами;
- назначается Правительством Российской Федерации (для ректоров федеральных университетов).

«В соответствии со статьей 275 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрена возможность установления конкурсной процедуры, предшествующей заключению трудового договора с руководителем организации. В этой связи обеспечение перехода на конкурсную систему отбора руководителей образовательных организаций с публичным представлением кандидатами программ развития общеобразовательного учреждения и последующим заключением срочного трудового договора с победителем конкурса не потребовало внесения

дополнений, изменений в законодательство Российской Федерации, в том числе и в сфере образования.

Принимая во внимание результаты исполнения поручения Президента Российской Федерации, а также качество представленных документов, Минобрнауки России рекомендует в нормативных правовых актах, регламентирующих организацию и проведение конкурсной системы отбора, учесть следующее:

- допускать к участию в конкурсной системе отбора лиц, прошедших соответствующую аттестацию, установленную законодательством Российской Федерации в сфере образования;
- задать структуру программ развития общеобразовательного учреждения, представляемых кандидатами в рамках конкурсной системы отбора;
- прописать критерии оценивания программ развития общеобразовательного учреждения.

В порядке оказания методической помощи Минобрнауки России направляет примерное положение об организации конкурса на замещение вакантной должности руководителя государственного (муниципального) общеобразовательного учреждения¹.

Для проведения конкурсного отбора учредитель образовательной организации должен:

- принять нормативный акт (например, положение о проведении конкурса на замещение вакантных должностей руководителей образовательных организаций) и (или) включить соответствующие условия в действующий устав образовательной организации, регламентирующий конкурсную процедуру отбора руководителя;
- определить перечень руководящих должностей, подлежащих замещению в порядке конкурса;
- определить порядок конкурсного избрания на должность руководителя.

Если претендент не выдержал конкурсного отбора на замещение должности руководителя государственной (муниципальной) образовательной организации, трудовой договор с ним не заключается.

Кандидаты на должность руководителя государственной (муниципальной) образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителями.

В городе Москве полномочиями по установлению порядка и сроков проведения аттестации руководителей и кандидатов на долж-

¹ Письмо Минобрнауки России от 11 сентября 2012 г. № ИР-758/08 «Об обеспечении перехода на конкурсную систему отбора руководителей общеобразовательных учреждений с публичным представлением кандидатами программ развития учреждений».

ность руководителя государственной образовательной организации города Москвы наделяет Департамент образования города Москвы (п. 4.2.14 Постановления Правительства Москвы от 27 сентября 2011 г. № 447-ПП (в ред. от 11 марта 2014 г.) «Об утверждении Положения о Департаменте образования города Москвы»).

Руководители государственных образовательных учреждений или кандидаты на должности руководителей государственных образовательных учреждений проходят аттестацию в соответствии с Приказом Департамента образования города Москвы от 20 августа 2012 г. № 573 (в ред. от 4 сентября 2013 г.), согласно которому:

- аттестацию проводит аттестационная комиссия, создаваемая Департаментом образования города Москвы для проведения аттестации руководителей государственных образовательных учреждений города Москвы на основании представления работодателя;
- основанием для проведения аттестации на соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к должности, является представление работодателя;
- сроки проведения аттестации для каждого аттестуемого устанавливаются аттестационной комиссией в соответствии с графиком работы комиссии;
- при подготовке материалов к аттестации проводится анализ сведений о деятельности соответствующего образовательного учреждения, в том числе представленных на официальном сайте этого учреждения;
- аттестуемые проходят квалификационные испытания, которые включают тестирование с использованием автоматизированной системы для определения уровня владения профессиональными качествами;
- по итогам анализа сведений о деятельности образовательного учреждения и результатов квалификационных испытаний готовится заключение для представления на заседание аттестационной комиссии;
- на заседания аттестационной комиссии приглашаются аттестуемые, получившие отрицательные результаты тестирования, по ходатайству работодателя, по приглашению председателя комиссии. При неявке аттестуемого на заседание аттестационная комиссия вправе рассмотреть вопрос в его отсутствие;
- организационно-методическое и техническое сопровождение процедуры аттестации осуществляет Московский центр качества образования;
- Московский центр качества образования:
 - разрабатывает методические рекомендации по организации проведения процедуры аттестации;

- проводит консультации для аттестуемых по организации и проведению процедуры аттестации;
- организует прием и регистрацию представлений работодателей;
- проводит анализ представленных на аттестацию материалов;
- разрабатывает перечень вопросов для тестирования;
- составляет графики проведения тестирования, доводит их до сведения работодателей аттестуемых;
- обеспечивает проведение тестирования;
- организует информационно-аналитическое и организационное сопровождение деятельности Аттестационной комиссии;
- формирует отчетную документацию по итогам проведения аттестации;
- по результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:
 - соответствует должности «руководитель государственного образовательного учреждения»;
 - соответствует должности «руководитель государственного образовательного учреждения» с учетом рекомендаций;
 - не соответствует должности «руководитель государственного образовательного учреждения».

§ 7. Какие документы необходимо предоставить руководителю государственной образовательной организации при приеме на работу?

При поступлении на работу директор, как работник, обязан в соответствии со статьей 65 ТК РФ предоставить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Работодателю запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, предоставления иных документов помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (п. 3 ст. 65 ТК РФ).

Прием руководителя государственной образовательной организации на работу оформляется приказом работодателя (учредителя образовательной организации или уполномоченного им органа, должностного лица), который объявляется ему под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (п. 2 ст. 68 ТК РФ). С руководителем государственной образовательной организации заключается трудовой договор. На руководителя, как работника, заводится личное дело, которое хранится у учредителя образовательной организации (работодателя), и составляется должностная инструкция.

Запрещается занятие должности руководителя государственной образовательной организации лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным трудовым законодательством (ч. 3 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ).

К работе в образовательной организации не допускаются следующие лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

§ 8. На какой срок заключается трудовой договор с руководителем государственной образовательной организации?

С руководителем государственной образовательной организации при его согласии может быть заключен срочный трудовой договор (статья 59 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора с руководителем автономной или казенной образовательной организации не является обязанностью для работодателя.

Пунктом 27 статьи 30 Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» предусмотрено, что с руководителями бюджетных образовательных организаций учредителем может заключаться срочный трудовой договор, если срок действия трудового договора установлен уставом бюджетного учреждения.

С руководителями государственных образовательных организаций, принятых на работу до вступления в силу ТК РФ (до 1 февраля 2002 г.) и с которыми были заключены бессрочные трудовые договоры, могут пересматриваться условия трудового договора по соглашению обеих сторон (учредителя и руководителя). Заключение срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ применяется в отношении вновь назначаемых руководителей (после 1 февраля 2002 г.) или при согласии руководителя на пересмотр условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

Если работник был принят на должность руководителя, заместителя руководителя или главного бухгалтера организации, ознакомился и подписал срочный трудовой договор, а также приказ о приеме на работу без каких-либо замечаний и возражений, его доводы о том, что при приеме на работу он не обратил внимания на указание в трудовом договоре и приказе о приеме на работу о срочном характере трудовых отношений, по мнению суда, являются надуманными.

При отсутствии каких-либо доказательств, свидетельствующих о том, что работодатель умышленно скрывал от работника при приеме на работу факт заключения с ним срочного трудового договора,

исковые требования работника о восстановлении на работе в связи с увольнением по истечении срочного трудового договора не подлежат удовлетворению (при соблюдении процедуры увольнения).

Законодатель, определяя в ТК РФ особенности регулирования труда руководителя организации, исходит из того, что с ним как с лицом, выполняющим функции единоличного исполнительного органа (статья 273 ТК РФ), по общему правилу, заключается бессрочный трудовой договор. Вид трудового договора сам по себе не предопределяет характер и содержание труда руководителя организации, особенности выполняемой руководителем трудовой функции¹.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Согласно статье 79 ТК РФ 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.

Таким образом, истечение срока трудового договора является самостоятельным основанием прекращения этого договора (пункт 2 статьи 77 ТК РФ).

Как разъяснено в пункте 13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2, в соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок².

¹ Пункт 6 Постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 6 августа 2014 г. по делу № 33-31128.

§ 9. Обязан ли директор государственной образовательной организации проходить аттестацию?

Директор государственной образовательной организации при приеме на должность, в отличие от педагогических работников, обязан пройти предварительную аттестацию до момента заключения с ним трудового договора (п. 2 ст. 275 ТК РФ; ч. 4 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ).

Руководители государственных образовательных учреждений или кандидаты на должности руководителей государственных образовательных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту образования города Москвы, проходят аттестацию в соответствии с Приказом Департамента образования города Москвы от 20 августа 2012 г. № 573 (в ред. от 4 сентября 2013 г.).

Действующее законодательство не ограничивает учредителя сроком, в течение которого лицо вправе исполнять обязанности руководителя образовательной организации до замещения должности руководителя аттестованным работником.

В случаях, когда руководитель образовательной организации с согласия учредителя (работодателя) имеет педагогическую нагрузку, он вправе проходить аттестацию как педагогический работник в целях получения квалификационной категории. При присвоении ему квалификационной категории по результатам аттестации в трудовую книжку (раздел «Сведения о работе») вносятся следующие записи:

- в графе 1 — порядковый номер вносимой записи;
- в графе 2 — дата решения аттестационной комиссии;
- в графе 3 — «Присвоена первая (высшая) квалификационная категория по должности «учитель» (без указания преподаваемого предмета), «преподаватель», «воспитатель» и т.п.;
- в графе 4 — дата и номер приказа органа государственной власти, на основании которого внесена запись.

§ 10. Какая продолжительность рабочего времени руководителя государственной образовательной организации?

Директор государственной образовательной организации в отличие от педагогических работников не имеет трудового права на сокращенную продолжительность рабочего времени. Режим работы руководителей государственных образовательных организаций, их заместителей и других работников, не отнесенных к категории педагогических, определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации, но в пределах нормальной продолжительности рабочего времени — не более 40 часов в неделю (п. 2 ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени руководителя определяется режимом рабочего времени образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Руководителю образовательной организации может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым руководитель может по распоряжению работодателя (учредителя) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

Компенсация переработки при ненормированном рабочем дне осуществляется путем предоставления ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска сроком не менее 3-х календарных дней (статья 119 ТК РФ).

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности¹.

Работодатель должен вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Если отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

§ 11. Вправе ли директор государственной образовательной организации совмещать свою должность с иной работой?

Руководителю государственной образовательной организации запрещено:

- занимать руководящую должность (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательной организации по совместительству (в иной коммерческой и некоммерческой организации, в филиале данной или иной об-

¹ Пункт 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

разовательной организации) (п. 5 ст. 282 и ст. 276 ТК РФ; ч. 5 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ);

- работать по совместительству у другого работодателя без разрешения учредителя (статья 276 ТК РФ);
- входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации (статья 276 ТК РФ).

Директор государственной образовательной организации не вправе официально выполнять по совместительству или совмещению должностные обязанности своего заместителя, поскольку функционал последнего предполагает выполнение управленческих функций (руководство учебным, воспитательным, методическим, хозяйственным процессом).

Педагогическая работа (учебная нагрузка) у руководителя государственной образовательной организации может выполняться по совместительству в организации (с занесением соответствующей записи в трудовой книжке, в свободное от основной работы время), которую он возглавляет, только с разрешения учредителя.

Законодательством не установлен максимальный или минимальный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации помимо основной работы без занятия штатной должности. Предельный объем учебной нагрузки для руководителя образовательной организации определяется его учредителем либо уполномоченным им лицом (органом).

Для заместителей руководителя, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, нагрузка устанавливается руководителем образовательной организации исходя из специфики образовательного процесса и условий работы заместителя. Учредитель образовательной организации не вправе ограничивать нагрузку заместителей директоров, поскольку прием на работу и расстановку кадров осуществляет директор образовательной организации.

Работа в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего) организаций, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, засчитывается в стаж работы только за период до 1 ноября 1999 года. Работа в данных должностях в учреждениях, имевшая место после 1 ноября 1999 года, не подлежит зачету в педагогический стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости¹.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 2005 г. № 25 «О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией гражданами прав на трудовые пенсии».

В соответствии с пунктами 8 и 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в стаж работы засчитывается:

- а) работа в должности директора (начальника, заведующего) учреждений, указанных в пунктах 1.1, 1.2 и 1.3 (кроме детских домов, в том числе санаторных, специальных (коррекционных) для детей с отклонениями в развитии) и пунктах 1.4–1.7, 1.9 и 1.10 раздела «Наименование учреждений» списка, за период до 1 сентября 2000 г. независимо от ведения преподавательской работы. Указанная работа за период начиная с 1 сентября 2000 г. засчитывается в стаж работы при условии ведения преподавательской работы в том же или в другом учреждении для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), а в учреждениях среднего профессионального образования, указанных в пункте 1.10 раздела «Наименование учреждений» списка, – при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 360 часов в год;
- б) выполнявшаяся при нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной трудовым законодательством, работа в должностях директора (начальника, заведующего) детских домов, в том числе санаторных, специальных (коррекционных) для детей с отклонениями в развитии, а также заместителя директора (начальника, заведующего) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, производственной, учебно-производственной и другой работе, непосредственно связанной с образовательным (воспитательным) процессом, учреждений, указанных в пунктах 1.1–1.7, 1.9 и 1.10 раздела «Наименование учреждений» списка, независимо от времени, когда выполнялась эта работа, а также ведения преподавательской работы;
- в) работа в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего) учреждений, указанных в пунктах 1.8, 1.12 и 2 раздела «Наименование учреждений» списка за период до 1 ноября 1999 г.

§ 12. Устанавливается испытательный срок при приеме руководителя государственной образовательной организации на должность?

Согласно статье 70 ТК РФ испытательный срок при заключении трудового договора с руководителем образовательной организации

не может превышать 6 месяцев (для педагогических работников – не более 3 месяцев).

Испытание не может устанавливаться для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Условие об испытании должно содержаться в трудовом договоре. Отсутствие указания об испытательном сроке означает, что директор государственной образовательной организации принят без испытания. Срок испытания исчисляется в календарных днях, неделях, месяцах и начинается с первого дня работы (п. 1 ст. 14 ТК РФ).

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и иные периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, например, сдавал кровь в качестве донора (статья 186 ТК РФ).

Условие об испытании и его срок должны быть указаны в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу. В период испытания на работников полностью распространяются положения трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Если срок испытания истек, а директор государственной образовательной организации продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (п. 3 ст. 71 ТК РФ). При неудовлетворительном результате испытания директор государственной образовательной организации освобождается от работы до ис-

течения срока испытания (п. 1 ст. 71 ТК РФ). При этом учредитель обязан предупредить соответствующего руководителя о расторжении трудового договора в письменной форме не менее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (п. 2 ст. 71 ТК РФ).

Уволенный по результатам испытания директор государственной образовательной организации имеет право обжаловать решение учредителя в суд в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (п. 1 ст. 392 ТК РФ).

ТК РФ предоставлено право руководителю государственной образовательной организации, принявшему решение в период испытательного срока о том, что предложенная работа не является для него подходящей, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня (п. 4 ст. 71 ТК РФ).

§ 13. Каким образом рассчитывается заработная плата руководителя государственной образовательной организации?

Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (п. 1 ст. 129 ТК РФ).

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (п. 2 ст. 129 ТК РФ).

В настоящее время заработная плата может начисляться:

- по тарифной ставке;
- исходя из должностного оклада;
- в виде оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера (НСОТ или отраслевая система оплаты труда).

Должностные оклады руководителей государственных образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Педагогическая работа руководителя государственной образовательной организации дополнительно оплачивается пропорционально количеству и нормам отработанного времени в порядке и по ставкам,

предусмотренным законодательством и локальными нормативными актами организации.

Ежегодно учредителем государственной образовательной организации решается вопрос о предоставлении директору учебной нагрузки в пределах рабочего времени по основной работе. Учредитель, как работодатель, исходя из условий функционирования образовательной организации, объема работы по обеспечению руководства образовательной организацией, определяет максимальный объем учебной нагрузки руководителя образовательной организации. Нагрузка руководителя, как правило, составляет не менее 6 часов, поскольку выполнение такого объема учебной нагрузки является необходимым условием для включения работы в должности директора государственной образовательной организации в педагогический стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии.

Руководителям государственной образовательной организации следует выплачивать надбавки и доплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами учредителя и (или) локальными нормативными актами образовательной организации, в случае осуществления ими педагогической деятельности. Приказ о доплатах, надбавках, выплачиваемых руководителю, должен издаваться и подписываться не самим руководителем, а работодателем — учредителем государственной образовательной организации, поскольку порядок оплаты труда определяется работодателем (ст. 145 ТК РФ).

Правовым основанием введения новой (отраслевой) системы оплаты труда (НСОТ) в государственных образовательных организациях города Москвы являются часть 2 статьи 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 ТК РФ, Закон г. Москвы от 15 декабря 2004 г. № 86 «Об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы», постановление Правительства Москвы от 31 августа 2012 г. № 445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», постановление Правительства Москвы от 31 августа 2011 г. № 407-ПП «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве», постановление Правительства Москвы от 28 мая 2012 г. № 241-ПП «О мероприятиях по переходу ме-

дицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», постановление Правительства Москвы от 31 августа 2012 г. № 445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

Заработная плата руководителей учреждений города Москвы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения города Москвы определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы устанавливается учредителем в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения и не может составлять более 3 размеров указанной средней заработной платы. Увеличение данного соотношения допускается по решению учредителя, согласованному с Мэром Москвы, в случае если контроль за деятельностью и координацию работы органа исполнительной власти города Москвы, осуществляющего функции и полномочия учредителя, осуществляет Мэр Москвы, либо с заместителем Мэра Москвы в Правительстве Москвы, осуществляющим контроль за деятельностью и координацию работы органа исполнительной власти города Москвы, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и не может составлять более 8 размеров средней заработной платы основного персонала учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы рассчитывается ежегодно в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Департаментом труда и занятости населения города Москвы, и устанавливается на календарный год.

Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, руководителю учреждения города Москвы определяются учредителем в зависимости от достижения показателей оценки деятельности учреждения и производятся в том числе за счет средств, централизованных на указанные цели.

Департаментом образования города Москвы разработаны и утверждены приказами от 12 февраля 2015 г. № 39–42 рекомендации

по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы.

«Совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников организаций, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями организаций, а также отмены неэффективных стимулирующих выплат...

Периодичность оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей устанавливается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в соответствии с положениями «дорожных карт» по каждой сфере деятельности учреждения...

С 2013 года предусматривается заключение трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы, в которой в качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при назначении ему стимулирующих выплат будет предусмотрено соотношение средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей за счет всех источников, и средней заработной платы по соответствующему субъекту Российской Федерации с учетом достижения средних для отдельных категорий работников показателей по каждому субъекту Российской Федерации, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761.

Кроме того, в типовой форме трудового договора будет предусматриваться конкретизация показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему стимулирующих выплат, что будет способствовать повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения»¹.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

С работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Рекомендуется составлять дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй — хранится в кадровой службе работодателя.

Получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя¹.

Минобрнауки России были подготовлены Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) организаций в сфере образования, их руководителей и работников.

На основе методических рекомендаций органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления (при участии организаций, осуществляющих функции государственно-общественного управления, профсоюзных организаций и трудовых коллективов) рекомендовано разработать и утвердить соответствующие показатели эффективности.

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителя и педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей эффективности определяется локальными актами муниципалитета (учредителя) и образовательной организации соответственно.

При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показате-

¹ Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

лей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников также должна осуществляться с обязательным привлечением представителей организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций¹.

§ 14. Какая продолжительность отпуска установлена для руководителя государственной образовательной организации?

Руководители образовательных организаций пользуются, как и педагогические работники, правом на ежегодное предоставление основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ч. 7 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ; ст. 334 ТК РФ), продолжительность которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

В настоящее время Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» установлены ежегодные оплачиваемые отпуска для руководителей государственных образовательных организаций продолжительностью 56 или 42 календарных дня в зависимости от типа организации и занимаемой должности.

Учредитель вправе самостоятельно устанавливать за счет собственных средств дополнительные оплачиваемые отпуска для руководителей образовательных организаций.

§ 15. По каким дополнительным основаниям может расторгаться трудовой договор с руководителем государственной образовательной организации?

С руководителем государственной образовательной организации трудовой договор может быть прекращен по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

При смене собственника имущества образовательного учреждения новый собственник не позднее 3-х месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем государственного образовательного учреждения (п. 1 ст. 75, п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Для государственных образовательных организаций смену собственника следует отличать от смены подведомственности.

Смена собственника осуществляется при передаче государственной образовательной организации из государственной в муниципаль-

¹ Письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

ную собственность (или наоборот), а также передачу государственной образовательной организации из федеральной государственной собственности в собственность субъекта Российской Федерации (или наоборот).

Под сменой собственника имущества организации следует понимать:

- переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам;
- обращение имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац п. 2 ст. 235 ГК РФ);
- передачу государственных организаций в муниципальную собственность, и наоборот;
- передачу федерального государственного учреждения в собственность субъекта Российской Федерации, и наоборот¹.

Под сменой собственника имущества организации необходимо понимать смену собственника организации в целом, как имущественного комплекса, включая движимое и недвижимое имущество, сырье, продукцию, долги, права требования и другие исключительные права, что возможно, например, в результате смены учредителей. В любом случае, в результате смены собственника организации, как имущественного комплекса в целом, для ее работников не меняются условия труда, т.к. они продолжают выполнять ту же самую работу в той же самой организации, за исключением трудовых отношений с руководителем организации².

Новый собственник вправе принимать решение о расторжении трудового договора только после государственной регистрации перехода права собственности на принятое имущество (структурное подразделение).

Если образовательная организация является негосударственной, то смена собственника будет иметь место всякий раз при смене учредителя. Новый собственник при отсутствии виновных действий (бездействия) со стороны руководителя обязан выплатить ему компенсацию в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже 3-х средних месячных заработков (статьи 181 и 279 ТК РФ), за исключением следующего случая: коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического

¹ Пункт 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

² Определение Московского областного суда от 16 марта 2006 г. Дело № 33-1752.

лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (п. 3 ст. 192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия) (ст. 181.1 ТК РФ).

Если в течение 3-х месяцев руководитель образовательной организации не уволен новым собственником имущества образовательной организации, последующее увольнение допускается только по другим основаниям.

Смена собственника имущества государственной образовательной организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с педагогическими и другими работниками образовательной организации (п. 2 ст. 75 ТК РФ).

При смене подведомственности собственник (Российская Федерация, субъект Российской Федерации) не меняется, изменяется лишь учредитель государственной образовательной организации:

- из федеральной организации становится региональной;
- из региональной – муниципальной;
- из муниципальной – региональной или федеральной;
- происходит реорганизация организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование).

При изменении подведомственности трудовой договор с руководителем государственной образовательной организации по инициативе работодателя не расторгается (п. 5 ст. 75 ТК РФ). Какого-либо письменного согласия от работника на продолжение трудового договора не требуется.

Конкретной даты внесения записи в трудовые книжки работников законодательство не устанавливает, но определяет период их внесения – не позднее недельного срока. Если в организации-правопреемнике работник переводится на новую должность, в его трудовой книжке делается две записи. При этом они вносятся в трудовую книжку только на основании соответствующего приказа (распоряжения).

В случае принятия необоснованного решения руководителем государственной образовательной организации (филиала, представительства), повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу образовательной организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

«Увольнение руководителя организации на основании пункта 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации

является мерой юридической ответственности руководителя за совершение им виновных действий. Такое увольнение не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя, его вине, о наличии неблагоприятных последствий и причинно-следственной связи между ними и принятием руководителем решения, а также, как следует из пункта 48 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», без исследования вопроса о возможности избежать неблагоприятных последствий в случае принятия другого решения. Кроме того, при увольнении руководителя организации работодатель обязан соблюдать установленный законом порядок применения данной меры ответственности.

Таким образом, принятию решения об увольнении руководителя организации предшествует объективная оценка совершенного им деяния, а обоснованность увольнения может быть предметом судебной проверки, чем, вопреки утверждению заявителя, исключается произвольное применение оспариваемой нормы¹.

Увольнение по данному основанию можно считать правомерным при наличии причинной связи между принятым указанным работником необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями. Следовательно, на работодателя (учредителя) возлагается обязательство доказать вину руководителя государственной образовательной организации. Вина может состоять в том, что в конкретной ситуации руководитель образовательной организации должен и мог действовать иначе (принять иное решение), но принял необоснованное решение.

Расторжение трудового договора в рассматриваемом случае допускается не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (п. 3 ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее 2 лет со дня его со-

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2015 г. № 779-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Буркунова Александра Валерьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»; пункт 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

вершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (п. 4 ст. 193 ТК РФ).

При однократном грубом нарушении руководителем или его заместителем организации (филиала, представительства) своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Представительства и филиалы государственной образовательной организации не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании доверенности. С руководителями других структурных подразделений организации и их заместителями трудовой договор не может быть расторгнут по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В законодательстве не содержится нормативное толкование термина «однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей», а также в чем состоит его отличие от однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, предусмотренных п. 6 ст. 81 ТК РФ.

«Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, должен решаться с учетом конкретных обстоятельств по каждому факту. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, возложена на работодателя (учредителя).

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем государственной образовательной организации можно расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации»¹.

Если работодателем не представлено доказательств, с достоверностью свидетельствующих о том, что неисполнение работником возложенных на него трудовым договором обязанностей могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации, равно как и не представлено доказательств наличия грубого нарушения работником трудовых обязанностей, тогда как бремя доказывания данных обстоятельств законодателем возложено на работодателя, то приказ об увольнении по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации признается незаконным².

¹ Пункт 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

² Постановление президиума Санкт-Петербургского городского суда от 8 апреля 2015 г. № 44г-38/2015 по делу № 2-1385/2014.

Грубость нарушения, за которое возможно увольнение по рассматриваемому основанию, как правило, на практике определяется по тяжести наступивших последствий. К грубым нарушениям относятся:

- совершение крупной сделки или сделки с заинтересованностью без соблюдения установленного порядка их заключения (без предварительного одобрения учредителем или наблюдательным советом);
- отказ работника от принятия и исполнения поручений работодателя о подготовке и представлении действующих в учреждении локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность учреждения (с учетом специфики деятельности заместителя директора по правовому обеспечению деятельности библиотек, в обязанности которого входила, в том числе, разработка локальных нормативных правовых актов учреждения, суд пришел к правомерному выводу о том, что у работодателя имелись основания для оценки нарушения им своих трудовых обязанностей как грубого, поскольку отказ как от принятия от руководителя поручения, входящего в круг должностных обязанностей, так и отказ от выполнения данного поручения ведет к дестабилизации деятельности учреждения, способной причинить имущественный ущерб учреждению, а также повлечь нарушение трудовых прав работников)¹;
- выявление существенных недостатков в объеме и стоимости выполненных подрядных работ в институте, повлекших причинение ущерба бюджетной организации (действуя от имени института работник заключил договоры подряда на проведение строительных и отделочных работ; подписал акты приемки выполненных работ, а также произвел оплату на основании указанных актов, при этом выявлено завышение стоимости выполненных работ, а часть работ, «закрытая» актами и оплаченная, на самом деле не выполнена; отдельные виды выполненных работ не соответствуют работам, указанным в актах; отдельные работы выполнены с дефектами и требуют переделки; расценки для определения стоимости работ завышены; в отдельных случаях завышены объемы работ и затраченных материалов)²;
- неправомерное получение выплат за счет платных услуг из фонда оплаты труда, а также вознаграждения от прибыли по

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 10 февраля 2015 г. по делу № 33-3675/2015.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2014 г. по делу № 33-7578.

итогах года, и, несмотря на внесенные изменения в трудовой договор, работник продолжал неправомерно получать персональную надбавку к должностному окладу, а также предоставлял недостоверные сведения в отчетах о выполнении плана по штатам и контингентам по учреждениям, в которых указанные суммы заработной платы работника по сравнению с фактически начисленной заработной платой по лицевым счетам были уменьшены¹.

При увольнении за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей должен соблюдаться общий порядок применения дисциплинарных взысканий и действующие гарантии для работника. Так, решение об увольнении руководителя государственной образовательной организации должно быть принято учредителем. При увольнении руководителя организации (филиала, представительства), а также его заместителей по инициативе работодателя, в том числе в качестве меры дисциплинарного взыскания, работодатель должен руководствоваться статьей 3 ТК РФ, запрещающей ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения.

Кроме того, необходимо учитывать норму, предоставляющую гарантии, установленные ст. 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

Таким образом, должно быть доказано, что:

- допущенное нарушение входило в круг должностных обязанностей по занимаемой истцом должности;
- допущенное нарушение является однократным и грубым;
- соблюдены ли срок, порядок и процедура наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения на основании п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ².

По иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и другими федеральными законами (п. 2 ст. 77 ТК РФ, п. 3 ст. 278 ТК РФ).

Согласно п. 3 ст. 278 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, в трудовом договоре с руководителем государственной образовательной организации могут предусматриваться дополнительные основания для увольнения.

¹ Апелляционное определение Белгородского областного суда от 1 апреля 2014 г. № 33-808/2014.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 12 февраля 2014 г. по делу № 33-664/14.

Трудовой договор с руководителем государственной образовательной организации может быть расторгнут по следующим дополнительным основаниям, предусмотренным в самом трудовом договоре:

- невыполнение организацией установленных уставом целей и видов деятельности, для которых оно создано;
- совершение сделок с имуществом, находящимся в оперативном управлении организации, с нарушением требований законодательства;
- превышение предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности организации, размер которого устанавливается правовым актом работодателя;
- совершение крупной сделки с нарушением требований, установленных федеральными законами, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной;
- совершение сделки, в которой имелась его заинтересованность и которая была совершена с нарушением порядка, установленного федеральными законами;
- распоряжение особо ценным движимым имуществом, закрепленным собственником или приобретенным за счет средств, выделенных учредителем на приобретение такого имущества, а также недвижимым имуществом с нарушением требований, установленных федеральными законами и уставом организации;
- внесение организацией денежных средств, иного имущества в уставный (складочный) капитал хозяйственных обществ или передачу им такого имущества иным образом в качестве их учредителя или участника с нарушением требований, установленных федеральными законами;
- передача некоммерческим организациям в качестве их учредителя или участника денежных средств, иного имущества, за исключением особо ценного движимого имущества, закрепленного за организацией или приобретенного организацией за счет средств, выделенных ему работодателем, а также недвижимого имущества, с нарушением требований федеральных законов;
- наличие более чем двухмесячной задолженности по заработной плате работникам организации;
- использование имущества, находящегося в оперативном управлении организации, не по целевому назначению;
- разглашение руководителем государственной и иной охраняемой законом тайны, а также ставших известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведений, затрагивающих честь и достоинство личности;

- систематическое (2 и более) непредставление отчетности о работе организации в порядке и сроки, установленные законодательством и работодателем;
- осуществление организацией образовательной деятельности без оформления лицензии, а также принятия лицензирующим органом решения об отказе в предоставлении лицензии на осуществление образовательной деятельности;
- лишение организации в целом государственной аккредитации;
- ненадлежащее обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса, охраны жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников образовательной организации (в том числе повлекшее несчастный случай с тяжкими последствиями или со смертельным исходом);
- нарушение организацией правил пожарной безопасности и неисполнение предписаний органов государственного пожарного надзора, повлекшее возникновение пожаров (возгораний)¹.

В соответствии с п. 2 ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством.

«Исходя из смысла положений п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ во взаимосвязи со ст. 81 и пунктами 1 и 3 ст. 278 Трудового кодекса РФ, при расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора, поскольку расторжение трудового договора в указанном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты истцу справедливой компенсации в соответствии со ст. 279 Трудового кодекса РФ.

Как указано в п. 4.3 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П, законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации

¹ Рекомендации по дополнительным основаниям прекращения трудовых договоров с руководителями государственных учреждений Департамента образования города Москвы // http://www.educom.ru/ru/documents/actual_docs/trudovoy_dogovor.pdf

лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника.

Положения пункта 2 статьи 278, статьи 279 Трудового кодекса РФ не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению»¹.

Суды не рассматривают при расторжении трудового договора по этому основанию причины увольнения, а только оценивают соблюдение процедуры расторжения трудового договора.

«Федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора, что не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию либо как нарушение гарантированного статьей 19 Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина.

Федеральный законодатель, не возлагая на собственника, в исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному ч. 2 ст. 278 ТК РФ, не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры юридической ответственности, поскольку увольнение не вызвано противоправным поведением руководителя.

Введение рассматриваемого основания для расторжения трудового договора с руководителем организации обусловлено возможностью возникновения обстоятельств, которые для реализации и защиты прав

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 17 сентября 2013 г. по делу № 33-1615/13; Определение Верховного Суда РФ от 17 декабря 2010 г. № 55-В10-2.

и законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора с руководителем, но не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя либо условиями заключенного с руководителем трудового договора.

Так, досрочное расторжение трудового договора с руководителем может потребоваться в связи с изменением положения собственника имущества организации как участника гражданских правоотношений по причинам, установить исчерпывающий перечень которых заранее невозможно, либо со сменой стратегии развития, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т.п.

Следовательно, закрепление в пункте 2 части 1 статьи 278 ТК РФ правомочия собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, который осуществляет управление его имуществом, не обосновывая при этом необходимость принятия такого решения, направлено на реализацию и защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять способы управления им единолично или совместно с другими лицами, свободно использовать свое имущество для осуществления предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, т.е. установлено законодателем в конституционно значимых целях.

Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника»¹.

Руководитель государственной образовательной организации может обжаловать решение собственника имущества об увольнении, если он считает, что принятие этого решения фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации или злоупотреблении правом.

Собственник имущества образовательной организации, принимая решение об увольнении руководителя государственной образовательной организации, должен доказать в суде, что в его действиях не было признаков произвола и дискриминации по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

¹ Пункты 4.1 и 4.3 Постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца 2 пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

Распоряжением председателя Комитета № 75-ЛС от 16 марта 2011 г. трудовой договор с М. (директор техникума) расторгнут с 17 марта 2011 г. и она освобождена от исполнения обязанностей директора техникума в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора на основании пункта 2 ст. 278 ТК РФ.

Считая свое увольнение незаконным, М. обратилась в суд с требованиями о признании указанного распоряжения незаконным и о ее восстановлении на работе в прежней должности.

Как видно из материалов дела, собственником имущества и учредителем ГБОУ СПО ЛО «Лодейнополюский техникум промышленных технологий» является Ленинградская область, функции учредителя осуществляет Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области, которому техникум подведомственен.

Согласно п. 6.1 Положения о Комитете, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 11 августа 2008 г. № 238, Комитет руководит деятельностью подведомственных ему государственных образовательных учреждений, в частности, заключает и расторгает трудовые договоры, в том числе досрочно, с руководителями этих учреждений и издает распоряжения об их назначении и увольнении (аналогичные положения предусмотрены уставом ГБОУ СПО ЛО «Лодейнополюский техникум промышленных технологий»).

Разрешая спор, суд на основе надлежащей оценки представленных сторонами доказательств и анализа положений действующего законодательства пришел к обоснованному выводу о том, что разрешение вопроса о расторжении трудового договора с руководителем ГБОУ СПО ЛО «Лодейнополюский техникум промышленных технологий» относится к компетенции ответчика и не требует согласования с иными органами, в связи с чем ответчик вправе был принять решение о расторжении трудового договора с истицей на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ с соблюдением положений ст. 279 ТК РФ.

При этом суд правильно исходил из того, что расторжение трудового договора с руководителем организации по указанному основанию не является мерой юридической ответственности и не требует указания конкретных обстоятельств, подтверждающих необходимость прекращения трудового договора, а также учел правовую позицию, изложенную в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П, о недопустимости злоупотребления правом и дискриминации в сфере трудовых отношений, в том числе при осуществлении дискреционных полномочий собственника.

Довод кассационной жалобы о том, что суд с учетом содержания названного Постановления должен был проверить мотивы увольнения истицы, однако не исполнил свою процессуальную обязанность, нельзя признать обоснованным.

Как видно из материалов дела, суд исследовал и оценивал приводившиеся истицей доводы о ее дискриминации при увольнении, связанной с ее возрастом, и о злоупотреблении правом со стороны ответчика, которые не были ничем подтверждены в ходе судебного разбирательства. Ходатайств об истребовании дополнительных доказательств по этому вопросу истица не заявляла. На то, что ее увольнение было обусловлено тем, что она отстаивала интересы техникума и его учеников, истица при рассмотрении дела не ссылалась, в связи с чем соответствующий довод жалобы не может быть принят во внимание.

Из материалов дела также следует, что при расторжении трудового договора с истицей ответчиком были соблюдены требования ст. 279 ТК РФ, согласно которой в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 этого ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка. Нарушений порядка увольнения истицы судом также не установлено.

Что касается ссылок истицы на нарушение ее трудовых прав в результате задержки выдачи трудовой книжки и расчета при увольнении, то суд правильно указал, что это не свидетельствует о незаконности произведенного увольнения. При наличии оснований истица не лишена возможности требовать привлечения работодателя к материальной ответственности за нарушение ее трудовых прав путем предъявления самостоятельного иска¹.

В случае обращения руководителя государственной образовательной организации, уволенного по основаниям, установленным п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, в суд с требованием о восстановлении в занимаемой должности суд правомочен оценивать лишь соблюдение указанными в данной норме лицами процедуры расторжения трудового договора, не рассматривая вопрос о причинах досрочного прекращения трудовых отношений с этим руководителем, поскольку данные полномочия являются исключительным правом уполномоченного органа либо собственника имущества юридического лица².

В соответствии с пунктом 5.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. При прекращении

¹ Кассационное определение Санкт-Петербургского суда от 1 августа 2011 г. № 33-11605/2011.

² Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2002 года, утвержденный Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 12 марта 2003 г.

трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, в трудовую книжку вносятся записи об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ или иного федерального закона.

В случае осуждения руководителя к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

По данному основанию прекращается трудовой договор с руководителем государственной образовательной организации, совершившим преступление в соответствии с уголовным законом, в отношении которого приговор суда вступил в законную силу.

Статья 47 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ) предусматривает наказание в виде лишения права занимать определенные должности и заниматься определенной деятельностью. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательной организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательную организацию в течение этого срока.

Приговор суда первой инстанции вступает в законную силу в течение 10 суток со дня постановления приговора или вынесения иного решения суда, а осужденным, содержащимся под стражей, — в тот же срок со дня вручения ему копий приговора, определения, постановления (ч. 1 ст. 389.4 и ч. 1 ст. 390 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации).

До момента вступления приговора суда в законную силу (нахождение работника под следствием, под стражей, под арестом) расторгать трудовой договор по основанию, предусмотренному п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, не допускается. Необходимо дождаться вступления приговора суда в законную силу. Не исключено, что это может быть оправдательный приговор.

Вступление в законную силу приговора суда является законным основанием прекращения трудового договора, если работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы (лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, арест, лишение свободы).

Днем увольнения работника по п. 4 ст. 83 ТК РФ (в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы) является день вступления в законную силу приговора суда, а не последний фактический день работы даже в случае, когда работник до вынесения приговора находился под арестом¹.

В случаях условного осуждения, отсрочки исполнения приговора или применения к осужденному иных видов наказания, не связан-

¹ Определение Верховного Суда РФ от 17 декабря 2010 г. № 52-В10-3.

ных с лишением свободы (обязательные и исполнительные работы, штраф), трудовой договор не может быть расторгнут по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Учредитель образовательной организации, в которой работает осужденный руководитель, обязан:

- не позднее трех дней после получения копии приговора суда и извещения уголовно-исполнительной инспекции освободить осужденного от должности, которую он лишен права занимать, или запретить заниматься определенной деятельностью, направить в уголовно-исполнительную инспекцию сообщение об исполнении требований приговора;
- представлять по требованию уголовно-исполнительной инспекции документы, связанные с исполнением наказания;
- в случаях изменения или прекращения трудового договора с осужденным в трехдневный срок сообщить об этом в уголовно-исполнительную инспекцию;
- в случае увольнения из организации осужденного, не отбывшего наказание, внести в его трудовую книжку запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать или какой деятельностью лишен права занимать (ч. 2 ст. 34 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (УИК РФ)).

В случае неисполнения учредителем приговора суда о лишении работника права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью наступает уголовная ответственность по статье 315 УК РФ «Неисполнение приговора суда, решения суда или иного судебного акта».

Учитывая вышеизложенное, в трудовой книжке осужденного по приговору суда (вступившего в законную силу) работника следует записать: «Освобожден от занимаемой должности на основании приговора ... суда на ... срок. Переведен на ... должность». При увольнении лица, которое полностью не отбыло наказание на основании подп. «г» п. 2 ст. 34 УИК РФ, в трудовой книжке указывается, на какой срок какую должность гражданин лишен права занимать или какой деятельностью лишен права заниматься на основании приговора такого-то суда.

В случае заключения трудового договора с руководителем в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (п. 1 ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор прекращается по данному основанию, если невозможно перевести руководителя государственной образовательной организации с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя (учредителя) работу (как вакантную должность

или работу, соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую директор может выполнять с учетом его состояния здоровья (п. 2 ст. 84 ТК РФ).

Работодатель (учредитель образовательной организации) обязан предлагать руководителю государственной образовательной организации все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями или трудовым договором (п. 2 ст. 84 ТК РФ).

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине руководителя государственной образовательной организации, то ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине руководителя государственной образовательной организации, то учредитель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие руководителю не выплачивается (п. 3 ст. 84 ТК РФ).

Таким образом, расторжение трудового договора по рассматриваемому основанию возможно при наличии:

- вступившего в законную силу приговора суда, в котором указано, что работник лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- действующего ограничения на занятие определенной должности или занятие определенной деятельностью на дату выявления нарушения.

Если срок ограничений на дату их выявления работодателем истек, расторгать трудовой договор недопустимо.

В случае дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Дисквалификация руководителя государственной образовательной организации — это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг на срок от 6 месяцев до 3 лет (ст. 3.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ)).

Дисквалификация назначается как мера административного наказания за совершение административного правонарушения судом. Постановление о дисквалификации по делу об административном правонарушении должно вступить в законную силу. Постановление

по делу об административном правонарушении вступает в законную силу, если указанное постановление не было обжаловано или опротестовано в течение 10 суток со дня вручения или получения копии постановления (ч. 1 ст. 30.3 и ст. 31.1 КоАП РФ).

Прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести руководителя государственной образовательной организации с письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья (п. 2 ст. 83 ТК РФ).

Работодатель (учредитель) обязан предлагать руководителю государственной образовательной организации все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель (учредитель) обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями или трудовым договором.

Из системного толкования ст. 32.11 КоАП РФ, п. 8 ч. 1 и ч. 2 ст. 83 ТК РФ следует, что назначение административного наказания в виде дисквалификации не влечет автоматической утраты дисквалифицированным лицом полномочий, возложенных на него трудовым договором (контрактом). Данные полномочия прекращаются с момента прекращения трудового договора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством¹.

Если работодатель (учредитель) не исполнит постановление суда и не расторгнет трудовой договор, его ждет уголовная ответственность в соответствии со ст. 315 УК РФ.

Наказанию подлежит и само дисквалифицированное лицо (руководитель организации) в случае неисполнения судебного постановления. Если работник в течение срока дисквалификации занимается деятельностью по управлению юридическим лицом, это влечет наложение административного штрафа по ч. 1 ст. 14.23 КоАП РФ.

В случае заключения трудового договора в нарушение постановления судьбы, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, исключающего возможность исполнения руководителем обязанностей по трудовому договору, либо заключения трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы (п. 4 ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

¹ Постановление ФАС Дальневосточного округа от 27 июня 2013 г. № Ф03-2024/2013 по делу № А24-3718/2012.

Если работодатель (учредитель) знал, что имеются постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником (руководителем государственной образовательной организации) обязанностей по трудовому договору, но принял работника на соответствующую должность, такой договор должен быть признан заключенным в нарушение установленных правил.

Трудовой договор прекращается по данному основанию, если невозможно перевести руководителя с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя (учредителя) работу, которую руководитель образовательной организации может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель обязан предлагать руководителю государственной образовательной организации все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель (учредитель) обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями или трудовым договором (п. 2 ст. 84 ТК РФ).

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае нарушения указанных правил по вине работника работодатель вправе не предлагать ему другую работу. Выходное пособие работнику в таком случае не выплачивается (п. 3 ст. 84 ТК РФ).

В случае несоответствия руководителя занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что руководитель образовательной организации проходит обязательную аттестацию. Заключению трудового договора должна предшествовать процедура аттестации в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (п. 3 ст. 81 ТК РФ).

При этом увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

ТК РФ предусматриваются случаи, когда увольнение по основаниям, предусмотренным п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не допускается:

- в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- лиц, указанных в п. 4 ст. 261 ТК РФ (женщины, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет, иные случаи), а также лиц, указанных в статье 264 ТК РФ.

Работодатель (учредитель) не вправе расторгнуть трудовой договор с работником (руководителем образовательной организации) по рассматриваемому основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу¹.

Незаконным будет увольнение по данному основанию, если решение аттестационной комиссии принималось с нарушением процедуры проведения аттестации (например, в связи с отсутствием кворума членов аттестационной комиссии)².

Если работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (п. 3 ст. 81 ТК РФ).

Учитывая, что расторжение трудового договора должно быть основанным на законе, законодатель Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ внес дополнение в ТК РФ. Согласно статье 195.1 ТК РФ квалификация определена как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Таким образом, при проведении аттестации работодатель должен выявлять соответствие уровня знаний, умений и профессиональных навыков, а также опыт работника требуемому для занятия должности уровню.

¹ Пункт 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

² Определение Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. Дело № 20-В05-36.

На должность руководителя образовательной организации не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331 ТК РФ).

Согласно ч. 3 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ запрещается занятие должности руководителя образовательной организации лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным ст. 331 ТК РФ.

«Согласно абз. 4 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

В соответствии с п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон – возникновение установленных

ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности»¹.

Из материалов дела установлено, что с 9 сентября 1997 г. Б. работает заведующей детским садом N <...> Ленинского района ЕАО. В настоящее время наименование учреждения – муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад N <...>» (далее МКДОУ «Детский сад N <...>»).

Приговором мирового судьи Ленинского судебного участка ЕАО от 27 августа 2010 г. Б. осуждена по ст. 116 ч. 1 УК РФ к штрафу в размере 15 000 рублей. Также с нее взыскана компенсация морального вреда в пользу Ч. в размере 10 000 рублей. Приговор вступил в силу 3 марта 2011 г. (кассационное определение суда ЕАО от 3 марта 2011 г.).

В соответствии с главой 16 Уголовного кодекса Российской Федерации преступление, предусмотренное статьей 116 УК РФ (побои), относится к преступлениям против жизни и здоровья.

Судебная коллегия считает обоснованным вывод суда о том, что Б. является лицом, занимающим педагогической деятельностью.

Данный вывод подтверждается трудовым договором, заключенным отделом образования с заведующей муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада N <...>. В соответствии с п. 7.8 трудового договора Б. вправе поощрять и применять взыскания к обучающимся в соответствии с Уставом и локальными актами учреждения.

Из должностной инструкции заведующего муниципальным дошкольным образовательным учреждением следует, что в функции заведующего наряду с обеспечением административно-хозяйственной деятельности учреждения, созданием и обеспечением контроля за его функционированием, входит и организация воспитательно-образовательной работы учреждения. В должностные обязанности заведующего входит утверждение расписания занятий воспитанников, графики работы и педагогическая нагрузка работников ДОУ, графики отпусков; организация комплектования групп детьми в соответствии с их возрастом, состоянием их здоровья, индивидуальными особенностями. Заведующий вправе присутствовать на любых занятиях, проводимых с воспитанниками МКДОУ.

Из должностной инструкции старшего воспитателя следует, что должностные обязанности по руководству дошкольным учреждением и в том числе организации воспитательно-образовательной работы (п. 2.4) старший воспитатель осуществляет вместе с заведующей ДОУ (п. 2.1).

¹ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 29 ноября 2013 г. по делу № 33-9744/2013.

Следовательно, Б., имеющая судимость за преступление против жизни и здоровья, допускается к осуществлению педагогической деятельности в нарушение положений ст. 331 ТК РФ.

Довод кассационной жалобы о том, что при назначении ее на должность заведующей детским садом действовали иные положения ст. 331 ТК РФ, и она была осуждена до принятия новой редакции данной статьи ТК РФ, материалами дела не подтверждается. Приговор Ленинского судебного участка ЕАО от 27 августа 2010 г. в отношении Б. вступил в силу 3 марта 2011 г. Изменения в ст. 331 ТК РФ внесены Федеральным законом РФ от 23 декабря 2010 г. № 387, т.е. до вступления вышеуказанного приговора в законную силу.

Кроме того, 31 марта 2011 г. Б. исполнила приговор — заплатила штраф в размере 15 000 рублей.

В силу ст. 86 УК РФ лицо, осужденное за совершение преступления, считается судимым со дня вступления обвинительного приговора суда в законную силу до момента погашения или снятия судимости.

Также является несостоятельной ссылка в кассационной жалобе на то, что новая редакция ст. 331 ТК РФ не предусматривает увольнение лиц, ранее принятых на работу, связанную с педагогической деятельностью. Данная норма носит одинаково императивный характер как в отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, так и в отношении тех, кто желает устроиться на работу, связанную с педагогической деятельностью.

Указанная позиция коллегии подтверждается п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, согласно которому основанием для расторжения договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, является возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельностью.

Таким образом, судебная коллегия считает решение суда в части удовлетворения требований прокурора об освобождении Б. от должности заведующей МКДОУ «Детский сад N <...>» законным и обоснованным.

Однако судебная коллегия не может согласиться с решением в части в удовлетворении требований к отделу образования администрации Ленинского муниципального района ЕАО о расторжении трудового договора с Б.

Согласно ч. 2 ст. 83 ТК РФ прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже-

оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Следовательно, расторжение трудового договора с Б. допускается только в случае невозможности ее трудоустройства на другую, имеющуюся у работодателя работу¹.

При внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации законодатель установил ограничение права на занятие педагогической деятельностью в отношении некоторых категорий лиц, что обусловлено спецификой педагогической деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание граждан в соответствии с требованиями морали, общепризнанными ценностями уважения к закону и правам других лиц, направлено на защиту общественных интересов и прав обучающихся.

Поскольку трудовые отношения носят длящийся характер, эти ограничения действуют как в отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, так и в отношении лиц, которые претендуют на занятие педагогической деятельностью².

§ 16. Какие имеются правовые гарантии у руководителя государственной образовательной организации при увольнении с занимаемой должности?

Законодательством запрещается увольнять:

- в период нетрудоспособности или пребывания в отпуске, за исключением случая ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- беременных женщин, за исключением случая ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лиц, воспитывающих вышеуказанных детей без матери;
- лиц, призванных на военные сборы.

Недоверие трудового (педагогического) коллектива, выраженное в любой форме, само по себе не является основанием для увольнения

¹ Кассационное определение Суда Еврейской автономной области от 29 июня 2011 г. по делу № 33-295/2011.

² http://genproc.gov.ru/documents/jurisprudence/supreme_court/document-82243

даже в случае, если руководитель образовательной организации был в свое время избран на должность коллективом работников.

Учредитель образовательной организации обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем государственной образовательной организации нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

В случае выявления фактов нарушений со стороны руководителя государственной образовательной организации учредитель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание, а если нарушения носят грубый характер, то и уволить с соблюдением установленной процедуры и сроков в соответствии с ТК РФ.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе руководителя государственной образовательной организации, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя (учредителя), обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (учредителя).

Выплата выходного пособия и иных выплат, положенных увольняемому руководителю государственной образовательной организации (заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск) производится в день увольнения (последний день работы), а если директор в этот день не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких оснований для задержки расчета с работником (руководителем). Напротив, материальная ответственность работодателя (учредителя) за задержку расчета с работником (руководителем) наступает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ). Таким образом, задержки из-за непредставления «обходного листа», болезни кассира, отсутствия наличных денежных средств в кассе или других оснований не допускаются.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем (учредителем) в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного статьей 236 ТК РФ.

§ 17. По каким основаниям руководитель государственной образовательной организации может быть отстранен от работы?

Руководитель государственной образовательной организации может быть временно отстранен от работы по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 76 ТК РФ):

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (Постановление Минтруда России и Минобрнауки России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»);
- не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование (работы в образовательных учреждениях всех типов и видов включены в перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н);
- выявлено противопоказание в соответствии с медицинским заключением для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности; предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором);
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель (учредитель) отстраняет от работы (не допускает к работе) работника (руководителя государственной образовательной организации) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

§ 18. Имеет ли руководитель государственной образовательной организации право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости?

«Лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста, трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения пенсионного возраста...

...Списки соответствующих работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых назначается трудовая пенсия по старости, правила исчисления периодов работы и назначения указанной пенсии утверждаются Правительством Российской Федерации» (п. 19 ч. 1 ст. 28, ч. 3 ст. 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

В соответствии со ст. 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» постановлением Правительства Российской Федерации утвержден список работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости¹.

¹ Постановление Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Периоды выполнявшейся до 1 сентября 2000 г. работы в должностях в учреждениях, указанных в списке, засчитываются в стаж работы независимо от условия выполнения в эти периоды нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), а начиная с 1 сентября 2000 г. — при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), за исключением определенных случаев.

В стаж работы засчитывается:

- работа в должности директора (начальника, заведующего) общеобразовательных учреждений, общеобразовательных интернатов, образовательных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, — за период до 1 сентября 2000 г. независимо от ведения преподавательской работы. Указанная работа за период, начиная с 1 сентября 2000 г., засчитывается в стаж работы при условии ведения преподавательской работы в том же или в другом учреждении для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), а в учреждениях среднего профессионального образования, — при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 360 часов в год;
- выполнявшаяся при нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной трудовым законодательством, работа в должностях директора (начальника, заведующего) детских домов, в том числе санаторных, специальных (коррекционных) для детей с отклонениями в развитии, а также заместителя директора (начальника, заведующего) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, производственной, учебно-производственной и другой работе, непосредственно связанной с образовательным (воспитательным) процессом, — независимо от времени, когда выполнялась эта работа, а также ведения преподавательской работы;
- работа в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего) дошкольных образовательных учреждений, других образовательных учреждений для детей, учреждений дополнительного образования для детей (внешкольные учреждения), — за период до 1 ноября 1999 г.

До 30 декабря 2008 г. складывалась «правоприменительная практика ... при которой в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с осуществлением педагогической деятельности, не подлежали зачету периоды, в течение которых соответствующая деятельность осуществлялась в не являющихся государ-

ственными или муниципальными школах и других учреждениях для детей.

По смыслу статей 8 (часть 2), 19 (части 1 и 2), 35 (часть 1), 37 (части 1 и 3), 39 (части 1 и 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, форма собственности как таковая не может служить достаточным основанием для дифференциации условий назначения трудовых пенсий по старости лицам, работающим в учреждениях для детей ... в одних и тех же по своим функциональным обязанностям должностях и по одним и тем же профессиям.

К тому же финансирование досрочных трудовых пенсий по старости, назначаемых в соответствии с оспариваемыми нормами статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», производится на общих основаниях.

Согласно Федеральному закону от 15 декабря 2001 года «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (пункт 3 статьи 9 и пункт 2 статьи 10) финансирование выплаты базовой части трудовой пенсии осуществляется за счет сумм единого социального налога (взноса), зачисляемых в федеральный бюджет, а финансирование страховой и накопительной частей трудовой пенсии — за счет средств бюджета Пенсионного фонда РФ (страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, которые взимаются в соответствии с названным Федеральным законом и зачисляются непосредственно в бюджет Пенсионного фонда РФ). При этом действующее законодательство не предусматривает каких-либо различий в тарифах страховых взносов для работодателей — учреждений для детей ... в зависимости от того, являются ли они государственными, муниципальными, частными.

Отсюда следует, что ... при обращении лиц, осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, за назначением трудовой пенсии по старости ранее достижения общего пенсионного возраста и решении вопроса о наличии у них стажа, дающего право на досрочное назначение такой пенсии, периоды их работы в названных учреждениях, не являвшихся государственными (муниципальными), должны засчитываться в соответствующий стаж профессиональной деятельности, определенный в подпунктах 10, 11, 12 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»¹.

¹ Пункты 3.2–3.4 Постановления Конституционного Суда РФ от 3 июня 2004 г. № 11-П «По делу о проверке конституционности положений подпунктов 10, 11 и 12 пункта 1 статьи 28, пунктов 1 и 2 статьи 31 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в связи с запросами Государственной Думы Астраханской области, Верховного суда Удмуртской Республики, Биробиджанского городского суда Еврейской автономной области, Елецкого городского суда Липецкой области, Ливо-

Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. № 319-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» было установлено, что:

- трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения пенсионного возраста лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста;
- в случае изменения организационно-правовой формы учреждений (организаций) для детей при сохранении в них прежнего характера профессиональной деятельности тождественность профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы соответствующего учреждения (организации), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, устанавливается в порядке, определяемом Правительством РФ;
- условия назначения трудовой пенсии по старости после дня вступления в силу настоящего Федерального закона применяются в том случае, если на день вступления указанного закона у застрахованного лица было выработано не менее половины стажа на соответствующих видах работ, необходимого для установления досрочной трудовой пенсии по старости.

При соблюдении указанных условий застрахованным лицам устанавливается трудовая пенсия по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Лицам, проработавшим на соответствующих видах работ менее половины требуемого срока, а также принятым для выполнения этих работ после дня вступления в силу указанного закона, устанавливаются профессиональные пенсии, регулируемые соответствующим федеральным законом.

Согласно п. 5 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Указанные нормативные акты не связывают возможность реализации прав, социальных гарантий и льгот педагогических работников с организационно-правовыми формами образовательных учреждений.

Пенсия педагогическим работникам назначается в зависимости от вида деятельности, а не от правового статуса и названия учреждения или организации, с которыми они состояли в трудовых отношениях¹.

бережного, Октябрьского и Советского районных судов города Липецка, а также жалобами ряда граждан».

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 2 апреля 2015 г. по делу № 33-10667.

§ 19. В каких случаях руководитель государственной образовательной организации вправе выдавать доверенность?

Доверенностью признается письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьими лицами (п. 1 ст. 185 ГК РФ).

Доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, на получение вознаграждения авторов и изобретателей, пенсий, пособий и стипендий или на получение корреспонденции, за исключением ценной корреспонденции, может быть удостоверена организацией, в которой доверитель работает или учится, и администрацией стационарного лечебного учреждения, в котором он находится на излечении. Такая доверенность удостоверяется бесплатно (п. 3 ст. 185.1 ГК РФ).

Доверенность от имени образовательной организации выдается за подписью его руководителя или иного лица, уполномоченного на это его уставом или иными локальными нормативными актами, с заверением печатью образовательной организации.

Указание в доверенности недостоверных фамилий, имен, отчеств руководителей юридических лиц, а также производство подписей неустановленными лицами свидетельствует о недостоверности доверенности¹.

Срок действия доверенности не может превышать трех лет. Если срок в доверенности не указан, она сохраняет силу в течение года со дня ее совершения (п. 1 ст. 186 ГК РФ).

В зависимости от содержания полномочий различаются следующие виды доверенностей:

- общие (генеральные) доверенности — выдаются для совершения представителем самых разнообразных юридических действий от имени представляемой организации;
- специальные доверенности — выдаются на совершение однородных юридических действий, например, заключения сделок (только договоров поставки, представление в суде);
- разовые доверенности — выдаются для совершения строго определенного юридического действия, например, для участия в конкретном судебном деле (при этом в доверенности указывается номер дела), для заключения конкретного договора (при этом в доверенности конкретизируется вид (наименование) договора и указывается наименование контрагента, с которым необходимо заключить данный договор).

¹ Постановление Арбитражного суда от 10 ноября 2008 г. № 09Ап-12038/2008-АК по делу № А40-16973/08-87-52.

Необходимо обратить внимание, что срок действия доверенности не может превышать трех лет. Если срок в доверенности не указан, она сохраняет силу в течение года со дня ее совершения. Доверенность, в которой не указана дата ее совершения (дата выдачи), ничтожна.

Основаниями для прекращения доверенности являются:

- *истечение срока доверенности;*
- *отмена доверенности лицом, выдавшим ее;*
- *отказ лица, которому выдана доверенность;*
- *прекращения юридического лица, от имени которого или которому выдана доверенность, в том числе в результате его реорганизации в форме разделения, слияния или присоединения к другому юридическому лицу;*
- *смерти гражданина, выдавшего доверенность, признания его недееспособным, ограниченно дееспособным или безвестно отсутствующим;*
- *смерти гражданина, которому выдана доверенность, признания его недееспособным, ограниченно дееспособным или безвестно отсутствующим;*
- *введения в отношении представляемого или представителя такой процедуры банкротства, при которой соответствующее лицо утрачивает право самостоятельно выдавать доверенности.*

В организации необходимо составлять реестры доверенностей, чтобы в любой момент иметь четкую информацию о том, кто из сотрудников уполномочен подписывать тот или иной документ, совершать то или иное действие¹.

Решением Правления Федеральной нотариальной палаты (протокол от 7–8 июля 2003 г. № 03/03) утверждены методические рекомендации по удостоверению доверенностей:

1. Представляемыми могут быть как физические, так и юридические лица, которые могут выдавать доверенности в пределах своих прав и обязанностей.

2. До совершения нотариального действия нотариус:

- *устанавливает личность обратившегося за совершением нотариального действия;*
- *проверяет правоспособность юридического лица и полномочия представителя юридического лица в соответствии с учредительными документами.*

¹ Методические рекомендации Правового управления Департамента образования города Москвы по порядку подписания и визирования финансовых и иных документов должностными лицами и закрепление за ними соответствующих полномочий // http://www.educom.ru/ru/documents/actual_docs/pravo_podpisi.pdf

3. Все возникшие у нотариуса сомнения должны быть устранены до совершения нотариального действия.

4. Представляемые — юридические лица в лице их органа, действующего в соответствии с учредительными документами, вправе выдавать доверенности, если они обладают правоспособностью, т.е. зарегистрированные в установленном порядке в качестве юридического лица.

5. Полномочия органа юридического лица или должностного лица, который(ое) будет действовать по такой доверенности, определяются на основании учредительных документов этого юридического лица.

6. Отношения представительства, основанного на доверенности, характеризуются двумя признаками: представитель может действовать только от имени представляемого и в интересах представляемого.

7. Доверенность не может быть выдана на совершение сделки или иного действия, носящего личностный характер.

8. Доверенность должна содержать полномочия, передаваемые представителю, полномочия должны быть изложены полно и ясно с тем, чтобы они не вызывали различное понимание.

9. Если в доверенности предусматриваются полномочия в отношении конкретного имущества, то в ней необходимо указать индивидуальные конкретные признаки этого имущества.

10. Доверенность может иметь разовый характер, т.е. в ней могут быть предусмотрены полномочия на совершение представителем разового действия, например получить причитающуюся представляемому денежную сумму.

11. При удостоверении доверенности от имени юридического лица следует иметь в виду, что доверенность от имени юридического лица может быть выдана лицом, уполномоченным на это учредительными документами. Доверенность от имени юридического лица, основанного на государственной или муниципальной собственности, на получение или выдачу денег и других имущественных ценностей должна быть подписана также главным (старшим) бухгалтером этого юридического лица.

12. Нотариус проверяет не только правоспособность юридического лица, но и полномочия всех лиц, подписывающих доверенность, вытекающие из учредительных документов. При этом следует иметь в виду, если юридическое лицо находится в стадии ликвидации, то с момента назначения ликвидационной комиссии (ликвидатора) к ней переходят полномочия по управлению делами юридического лица. Директор может сам представлять интересы этого юридического лица только по доверенности председателя ликвидационной комиссии (ликвидатора).

13. Доверенность должна быть совершена в письменной форме.

14. Доверенность должна содержать:

- место и дату ее совершения (число, месяц и год совершения доверенности указываются прописью);
- срок, на который выдана доверенность;
- наименование представляемого — юридического лица, указываются его полное наименование, регистрационный номер, индивидуальный номер налогоплательщика, место нахождения юридического лица, реквизиты документов, подтверждающих аккредитацию (для иностранных компаний), имя руководителя или иного уполномоченного лица подписывать доверенность и основания полномочий и реквизиты документов об этом;
- сведения о представителе — юридическом лице (полное наименование, регистрационный номер, индивидуальный номер налогоплательщика, место нахождения, сведения об аккредитации, если представитель — иностранная компания).

15. При удостоверении доверенности нотариус разъясняет, что если в доверенности не будет указан срок ее действия (ст. 186 ГК РФ), она сохраняет силу только в течение одного года со дня ее совершения. Общий срок доверенности не может превышать трех лет.

16. Доверенность нотариально удостоверяется в одном экземпляре. В Реестре регистрации нотариальных действий нотариус излагает существо содержания доверенности.

§ 20. Какие у руководителя государственной образовательной организации полномочия по распоряжению имуществом организации?

В Российской Федерации признаются частная, государственная¹, муниципальная² и другие формы собственности. При этом права всех собственников защищаются законом и судом равным образом.

Согласно п. 11 ст. 154 Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием

¹ Государственной собственностью в Российской Федерации является имущество, принадлежащее на праве собственности Российской Федерации (федеральная собственность), и имущество, принадлежащее на праве собственности субъектам Российской Федерации — республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам (собственность субъекта Российской Федерации) (п. 1 ст. 214 ГК РФ).

² Имущество, принадлежащее на праве собственности городским и сельским поселениям, а также другим муниципальным образованиям, является муниципальной собственностью (п. 1 ст. 215 ГК РФ).

федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в федеральной собственности может находиться:

- имущество, необходимое для обеспечения осуществления федеральными органами государственной власти полномочий в рамках их компетенции, установленной Конституцией Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Российской Федерации, определяющими статус этих органов, в том числе имущество федеральных государственных унитарных предприятий и федеральных государственных учреждений, отнесенных решениями Правительства Российской Федерации к предприятиям и учреждениям, подведомственным федеральным органам исполнительной власти;
- имущество, необходимое для обеспечения стратегических интересов Российской Федерации в области обороны и безопасности государства, защиты нравственности, здоровья, прав и законных интересов граждан Российской Федерации, в соответствии с перечнем, утверждаемым Президентом Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации;
- имущество, необходимое для обеспечения деятельности федеральных органов государственной власти, государственных служащих Российской Федерации, работников федеральных государственных унитарных предприятий и федеральных государственных учреждений, включая нежилые помещения для размещения указанных органов, предприятий и учреждений.

В силу п. 1 ст. 26.11 Федерального закона от 5 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» к собственности субъекта РФ относится:

- имущество, необходимое для осуществления полномочий органами государственной власти субъекта Российской Федерации;
- имущество, необходимое для обеспечения деятельности органов государственной власти субъекта Российской Федерации, государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, работников государственных унитарных предприятий субъекта Российской Федерации и работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации в соответствии с законами субъекта Российской Федерации;

- имущество, необходимое для осуществления полномочий, право осуществления которых предоставлено органам государственной власти субъектов Российской Федерации федеральными законами.

В ст. 50 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» закреплено положение, согласно которому в собственности муниципальных образований может находиться:

- имущество, предназначенное для решения вопросов местного значения;
- имущество, предназначенное для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления, в случаях, установленных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, а также имущество, предназначенное для осуществления отдельных полномочий органов местного самоуправления;
- имущество, предназначенное для обеспечения деятельности органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления, муниципальных служащих, работников муниципальных предприятий и учреждений в соответствии с нормативными правовыми актами представительного органа муниципального образования;
- имущество, необходимое для решения вопросов, право решения которых предоставлено органам местного самоуправления федеральными законами и которые не отнесены к вопросам местного значения.

Таким образом, государственная или муниципальная образовательная организация не является собственником государственного или муниципального имущества. Собственником имущества признается публично-правовое образование (Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование).

Понятие «собственность на имущество» включает в себя:

- право владения — физическое обладание этим имуществом;
- право пользования — возможность использования имущества и получения дохода от этого использования;
- право распоряжения — возможность продать, обменять, подарить или иным образом распорядиться имуществом.

Собственник вправе по своему усмотрению совершать в отношении принадлежащего ему имущества любые действия, не противоречащие закону и иным правовым актам и не нарушающие права и охраняемые законом интересы других лиц, в том числе отчуждать свое имущество в собственность другим лицам, передавать им, оставаясь собственником, права владения, пользования и распоряжения имуществом, отдавать имущество в залог и обременять его

другими способами, распоряжаться им иным образом (п. 2 ст. 209 ГК РФ).

Имущество, находящееся в государственной и муниципальной собственности, закрепляется за государственными и муниципальными учреждениями во владение, пользование и распоряжение на праве оперативного управления (п. 4 ст. 214, п. 3 ст. 215 и ст. 296 ГК РФ).

Руководитель государственной образовательной организации владеет и пользуется государственным имуществом в пределах, установленных законом, в соответствии с целями своей деятельности, назначением этого имущества и, если иное не установлено законом, распоряжаются этим имуществом с согласия собственника этого имущества (п. 1 ст. 296 ГК РФ).

Руководитель частного учреждения не вправе отчуждать либо иным способом распоряжаться имуществом, закрепленным за ним собственником или приобретенным этим учреждением за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение такого имущества (п. 1 ст. 298 ГК РФ).

Руководитель автономного или бюджетного учреждения без согласия собственника не вправе распоряжаться недвижимым имуществом и особо ценным движимым имуществом, закрепленными за ним собственником или приобретенными автономным учреждением за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение такого имущества. Остальным имуществом, находящимся у него на праве оперативного управления, автономное учреждение вправе распоряжаться самостоятельно, если иное не установлено законом (п. 2 и п. 3 ст. 298 ГК РФ).

В силу законодательства автономные и бюджетные учреждения не вправе самостоятельно совершать крупные сделки¹ и сделки с заинтересованностью (бюджетное учреждение вправе совершить только с предварительного согласия учредителя, автономное учреждение — с согласия наблюдательного совета). Бюджетным учреждениям также не разрешено держать денежные средства на депозитах в кредитных организациях, а также совершать сделки с ценными бумагами, если иное не предусмотрено федеральными законами.

¹ Крупной сделкой признается сделка или несколько взаимосвязанных сделок, связанная с распоряжением денежными средствами, отчуждением иного имущества (которым в соответствии с законом учреждение вправе распоряжаться самостоятельно), а также с передачей такого имущества в пользование или в залог при условии, что цена такой сделки либо стоимость отчуждаемого или передаваемого имущества превышает 10 процентов балансовой стоимости активов учреждения, определяемой по данным его бухгалтерской отчетности на последнюю отчетную дату, если уставом учреждения не предусмотрен меньший размер крупной сделки.

Собственник имущества вправе изъять излишнее, неиспользуемое или используемое не по назначению имущество, закрепленное им за организацией либо приобретенное организацией за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение этого имущества. Имуществом, изъятим у государственной образовательной организации, собственник этого имущества вправе распорядиться по своему усмотрению (п. 2 ст. 296 ГК РФ).

Плоды, продукция и доходы от использования имущества, находящегося в хозяйственном ведении или оперативном управлении государственной образовательной организации, а также имущество, приобретенное организацией по договору или иным основаниям, поступают в оперативное управление государственной образовательной организации в порядке, установленном ГК РФ, другими законами и иными правовыми актами для приобретения права собственности (п. 2 ст. 299 ГК РФ).

§ 21. Руководитель государственной образовательной организации может быть учредителем иной организации?

Частью 5 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ установлены ограничения только на совмещение руководителем государственной образовательной организации руководящей должности в иной организации и выполнение своей трудовой функции (должностных обязанностей руководителя) по совместительству.

Поскольку должность заместителя директора школы, независимо от функциональных обязанностей, относится к руководящей должности, то, как правильно указал суд, К.О., как директор школы, не имела права одновременно занимать должность заместителя директора школы и ей не могли предоставляться оплачиваемые отпуска за работу по совместительству, а запись в карточку ф. Т-2 о работе в должности заместителя директора по совместительству не могла быть внесена.

При этом суд исходил из того, что руководителю образовательного учреждения прямо федеральным законом запрещается занимать другую руководящую должность в данном образовательном учреждении.

По смыслу федерального законодательства занятие двух руководящих должностей в образовательном учреждении независимо от того, каким образом осуществлено это замещение, не допускается¹.

Законодательно никаких запретов выступать в качестве учредителей коммерческих и (или) некоммерческих организаций в отношении руководителей государственных образовательных организаций не установлено. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О не-

¹ Апелляционное определение Смоленского областного суда от 3 мая 2012 г. по делу № 33-1390.

коммерческих организациях» предусматривает возможность создавать (учреждать) некоммерческие организации гражданами и (или) юридическими лицами.

Таким образом, руководители государственных образовательных организаций вправе выступать в качестве учредителей (участников) коммерческих и (или) некоммерческих организаций, но без занятия в них руководящих должностей.

§ 22. Какие особенности правового статуса руководителя государственной автономной образовательной организации?

Федеральный закон от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» устанавливает особенности автономного образовательного учреждения, а не ее руководителя. Анализ положений Федерального закона «Об автономных учреждениях» и иных нормативных правовых актов позволяет выделить некоторые полномочия руководителя государственной автономной организации, не присущие для руководства бюджетной организацией. Так, руководитель государственной автономной организации:

- вправе открывать расчетные счета в банках и иных кредитных организациях;
- вправе распоряжаться любым имуществом, за исключением недвижимого и особо ценного движимого имущества, закрепленного за автономной организацией учредителем на праве оперативного управления;
- не входит в состав наблюдательного совета — обязательного органа управления автономной организации;
- «крупная сделка» и «сделка, в совершении которой имеется заинтересованность» совершаются руководителем после предварительного одобрения наблюдательным советом;
- предоставляет в обязательном порядке публичный ежегодный отчет о проделанной работе организации в средствах массовой информации¹;

¹ В соответствии со ст. 8 и 10 Закона РФ от 27 декабря 1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации» сайт, в том числе образовательного учреждения, может быть зарегистрирован как СМИ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для этого необходимо подать в Федеральную службу по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций или ее территориальный орган:

- 1) заявление о регистрации средства массовой информации по установленной форме;
- 2) документ, удостоверяющий уплату государственной пошлины;
- 3) документы, подтверждающие соблюдение заявителем при учреждении средства массовой информации установленных требований.

- при расходовании бюджетных и внебюджетных денежных средств, по общему правилу, может руководствоваться Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

§ 23. Что такое эффективный контракт с руководителем государственной образовательной организации?

В ТК РФ используется термин «трудовой договор», то есть соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Понятие «служебный контракт» используется в законодательстве о гражданской службе и понимается как соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы (п. 1 ст. 23 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

Контракт (лат. contractus) – это юридически обязательное соглашение между двумя или несколькими лицами, в котором определяются действия, подлежащие исполнению с их стороны, и ответственность за выполнение (невыполнение) этих действий. В гражданском праве используется синоним «договор».

Согласно трудовому законодательству с руководителем государственной образовательной организации, если он не является гражданским служащим, заключается трудовой договор в соответствии с нормам ТК РФ.

Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, согласно которой:

Совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказы-

ваемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе, в том числе, установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений; отмены неэффективных стимулирующих выплат.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в приложении № 3 к настоящему распоряжению.

Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом используется примерная форма тру-

договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе.

С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

Анализ вышеприведенных нормативных правовых актов и практики введения «эффективных контрактов» позволяет сделать следующие выводы:

- под «эффективным контрактом» с руководителем образовательной организации понимается трудовой договор, заключаемый по утвержденной типовой форме и согласно нормам ТК РФ;
- в трудовом договоре с руководителем образовательной организации необходимо конкретизировать должностные обязанности, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера (наименование, размер, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности);
- условия получения выплат и вознаграждений должны быть понятны работодателю (учредителю образовательной организации) и работнику (руководителю образовательной организации), не допускать разного толкования;
- в нормативных правовых актах учредителя образовательной организации должны быть закреплены показатели и критерии оценки «эффективности» деятельности руководителя образовательной организации;
- учредитель образовательной организации регулярно (с той или иной степенью периодичности) оценивает достижения руководителем образовательной организации показателей качества и результативности.

Фактически речь идет о включении в трудовой договор с руководителем образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих и компенсационных выплат в зависимости от результатов и качества труда.

При этом следует отказаться от «неэффективных» стимулирующих выплат за показатели, которые носят общий и формальный характер (добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров), исключить из числа стимулирующих выплат те, которые фактически применялись в качестве гарантированной части заработной платы работника.

§ 24. Какие нормативные правовые акты регулируют делопроизводство в государственном образовательном учреждении?

Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документа-

ции по учету труда и его оплаты»¹ были утверждены типовые формы документов, связанных с оформлением трудовых отношений.

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24 октября 2002 г. № 73 утверждены формы документов по расследованию несчастных случаев на производстве, Приказом Федеральной службы по труду и занятости России от 24 декабря 2009 г. № 331 – типовые формы документов по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

На федеральном уровне имеются общие рекомендации к оформлению реквизитов документов, приведенные в Положении ГОСТа Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов», введенном в действие Постановлением Госстандарта РФ от 3 марта 2003 г. № 65-ст. Данные положения ГОСТа носят рекомендательный, а не обязательный характер.

В свое время Инструкция о ведении школьной документации, утвержденная Приказом Министерства просвещения СССР от 27 декабря 1974 г. № 167, устанавливала единые требования к ведению документации школы:

- *учебно-педагогическая документация* школы состоит из алфавитной книги записи учащихся, личных дел учащихся, классных журналов, журналов факультативных занятий, журналов групп продленного дня, книги учета бланков и выдачи аттестатов о среднем образовании, книги учета бланков и выдачи свидетельств о восьмилетнем образовании, книги учета золотых медалей «За отличные успехи в учении, труде и за примерное поведение», книги учета похвальных грамот «За особые успехи в изучении отдельных предметов» и похвальных листов «За отличные успехи и примерное поведение», книги протоколов педагогического совета школы, книги приказов, книги учета личного состава педагогических работников, журнала учета пропущенных и замещенных уроков;
- *финансово-хозяйственная документация* состоит из: технического паспорта школы, инвентарных списков основных средств (ф. ОС-13), книги складского учета материалов

¹ С 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например, кассовые документы) (информация Минфина России № ПЗ-10/2012).

(ф. № М-17), ведомости выдачи материалов на нужды учреждения (ф. № 410), ведомости оперативного (количественного) учета движения малоценных и быстроизнашивающихся предметов, находящихся в эксплуатации (ф. № 412) инвентарной книги библиотечного фонда школы.

Письмом Министерства образования России от 20 декабря 2000 г. № 03-51/64 были утверждены Методические рекомендации по работе с документами в общеобразовательных учреждениях, согласно которым в состав документов общеобразовательного учреждения входят:

- организационные документы (устав образовательного учреждения; договор с учредителем; положения о подразделениях; должностные инструкции сотрудников; структура и штатная численность; штатное расписание; правила внутреннего трудового распорядка);
- распорядительные документы (приказы, инструкции);
- информационно-справочные документы (протоколы, планы, отчеты, справки, акты, докладные и объяснительные записки, письма, телеграммы и телефонограммы, договоры, трудовые соглашения, контракты и др.).

Конкретный перечень документов, образующихся в деятельности государственного образовательного учреждения, представлен в номенклатуре дел.

«Номенклатура дел представляет собой систематизированный перечень наименований дел, заводимых в делопроизводстве организации, с указанием сроков их хранения, по установленной форме.

Номенклатура дел является основой для составления описей дел постоянного и временного (свыше 10 лет) хранения и основным учетным документом в делопроизводстве, а в архиве организации используется для учета дел временного (до 10 лет включительно) хранения.

Закрепленная в номенклатуре схема систематизации дел может быть использована при разработке схемы картотеки на исполненные документы.

Номенклатура дел составляется на основе изучения состава и содержания документов, образующихся в деятельности организации.

При составлении номенклатуры дел следует руководствоваться уставом или положением об организации, положениями о ее структурных подразделениях, штатным расписанием, номенклатурой дел организации за прошлый год, описями дел постоянного и временного (свыше 10 лет) хранения, регистрационными формами, ведомственными и типовыми перечнями документов с указанием сроков их хранения, типовыми и примерными номенклатурами дел»¹.

¹ «Основные Правила работы архивов организаций» (одобрены решением Коллегии Росархива России от 6 февраля 2002 г.).

Единой или типовой инструкции по делопроизводству в государственных образовательных учреждениях не существует. На основе обобщения практики делопроизводства и с учетом требований законодательства государственная образовательная организация вправе разработать и ввести в действие инструкцию по делопроизводству.

§ 25. Какой порядок представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя государственной образовательной организации?

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» и пунктом 9 поручения Президента Российской Федерации Путина В.В. от 17 июля 2012 г. № Пр-1798 предусмотрено создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений, в том числе утверждение типового контракта с руководителями указанных учреждений и введение обязательности представления ими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

В целях реализации данных документов был принят и вступил в силу 1 января 2013 г. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера», согласно которому:

- трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы¹, утверждаемой Правительством Российской Федерации;
- лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в установленном порядке;

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

- проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера осуществляется по решению учредителя или лица, которому такие полномочия предоставлены учредителем, в порядке¹, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководители государственных образовательных организаций представляют своему работодателю (учредителю) сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей начиная с доходов за 2012 год.

Указом Мэра Москвы от 1 марта 2013 г. № 13-УМ «О представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей государственных учреждений города Москвы, и руководителями государственных учреждений города Москвы и порядке их опубликования» установлены следующие правила:

- сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей государственных учреждений города Москвы, представляются одновременно с документами, предъявляемыми при приеме на работу, в государственный орган города Москвы, осуществляющий функции и полномочия учредителя государственного учреждения города Москвы (Департамент образования города Москвы);
- руководители государственных учреждений ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, представляют сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей начиная с доходов за 2012 год;
- достоверность и полнота сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых в соответствии с настоящим указом, подлежат проверке в порядке, установленном указом Мэра Москвы.

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2013 г. № 207 «Об утверждении Правил проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей федеральных государственных учреждений, и лицами, замещающими эти должности».

§ 26. Правомерность и обоснованность привлечения руководителя образовательной организации к административной ответственности за нарушение новых СанПиН, если помещения были построены или отремонтированы в соответствии со старыми СанПиН?

Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (СанПиН) условий и организации обучения и воспитания детей постоянно совершенствуются. Например, Постановлением Главного государственного санитарного врача России от 15 мая 2013 г. № 26 были утверждены СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций», а Постановлением Главного государственного санитарного врача России от 29 декабря 2010 г. № 189 – СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях».

В соответствии со ст. 54 Конституции России и ст. 1.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП) закон, устанавливающий или отягчающий ответственность либо иным образом ухудшающий положение лица, обратной силы не имеет. Никто не может нести ответственность за деяние, которое в момент его совершения не признавалось правонарушением. Если после совершения правонарушения ответственность за него устранена или смягчена, применяется новый закон.

С точки зрения Конституции России и административного законодательства, образовательные организации, построенные и введенные в эксплуатацию до вступления в силу новых СанПиН, не могут привлекаться к административной ответственности. В СанПиН предусмотрено, что санитарные правила распространяются на проектируемые, действующие, строящиеся и реконструируемые объекты – образовательные учреждения независимо от их вида, организационно-правовых форм и форм собственности.

В отношении рассматриваемой ситуации можно распространить по аналогии правовую позицию арбитражного суда.

Положения Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях могут применяться только в отношении административных правонарушений, допущенных лицами после 30 июня 2002 г. (вступления в силу Административного кодекса). Ответственность же за правонарушения, совершенные до этой даты, наступает по правилам ранее действовавшего законодательства.

Решение о привлечении к административной ответственности (постановление о назначении административного наказания) за правонарушение, допущенное до 1 июля 2002 г., не может быть вынесено судом

(иным уполномоченным органом) после вступления в силу Кодекса, если ответственность за соответствующее правонарушение им не установлена. Взыскание ранее наложенных штрафов за такое правонарушение не может быть произведено после 30 июня 2002 г.¹

Первый вывод – образовательные организации, построенные и введенные в эксплуатацию до вступления в силу новых СанПиН, по общему правилу, не должны привлекаться к административной ответственности.

Правовой интерес представляет Решение Верховного Суда РФ от 3 апреля 2003 г. № ГКПИ 03-191 по заявлению ООО «Архангельская городская телефонная сеть» о признании частично не действующими санитарных правил «Санитарно-защитные зоны и санитарная классификация предприятий, сооружений и иных объектов. СанПиН 2.2.1/2.1.1.1031-01», утвержденных Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 17 мая 2001 г.

В положениях СанПиН, которые распространяются на размещение, проектирование и эксплуатацию вновь строящихся, реконструируемых и действующих зданий, сооружений и др., законодатель не оговаривает, что вновь принимаемые санитарные правила должны распространяться лишь на эксплуатацию вновь строящихся либо реконструируемых предприятий, зданий и сооружений.

В силу статьи 8 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» граждане имеют право на благоприятную среду обитания, факторы которой не оказывают вредного воздействия на человека.

Если построенные длительное время назад помещения могут оказывать неблагоприятное воздействие на среду обитания и здоровье человека, новые санитарно-эпидемиологические требования подлежат выполнению.

Суд указывает, что администрацией предприятий составляются планы мероприятий по организации выполнения СанПиН, которые согласовываются с учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы. Из содержания норм Санитарных правил следует, что сроки составления администрацией предприятий подобного рода планов мероприятий и их согласования законодательно не регламентированы, следовательно, выполнение указанных мероприятий каким-либо временем не ограничено.

Вместе с тем, если будет установлено, что ее деятельность причиняет вред жизни, здоровью человека или окружающей среде, то орган Госсанэпиднадзора обязан принять меры к недопущению причинения

¹ Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 27 января 2003 г. № 2 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

вреда, в том числе путем приостановления ее деятельности на основании статьи 51 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

Второй вывод – после введения в действие новых СанПиН администрация образовательной организации должна составить и согласовать с Роспотребнадзором план мероприятий по приведению помещений в соответствие с требованиями новых СанПиН.

Финансовое обеспечение расходов на содержание зданий государственных (муниципальных) образовательных организаций всех типов (автономные, бюджетные, казенные) является обязательством бюджетов (п. 6.1 ст. 29 Закона РФ «Об образовании»; п. 13 ст. 26.3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»).

Центральный комитет профсоюза работников народного образования и науки России обращал внимание на то, что образование относится к бюджетной сфере, где значение собственника (учредителя) образовательного учреждения в обеспечении соблюдения требований законодательства созданным и финансируемым им учреждением играет во многом определяющую роль, эти особенности не могут не учитываться и при установлении административной ответственности.

В определенной и значительной мере нарушения в сфере образования обусловлены невыполнением или необеспечением собственником (учредителем) необходимых для соблюдения требований законодательства в области образования условий, к числу которых, прежде всего, следует отнести недостаточное финансирование мероприятий для обеспечения обязательных требований к ведению образовательной деятельности.

Эта проблема напрямую связана как с определением вины должностного лица и образовательного учреждения за то или иное правонарушение, так и с возможностью и необходимостью в этих случаях привлечения к административной ответственности должностных лиц государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и самих государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, выступающих собственниками (учредителями) образовательных учреждений, за нарушения в области образования, возникающие по их вине¹.

Третий вывод – финансирование образовательных организаций в части приведения помещений и территорий в соответствие с но-

¹ Письмо Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ от 10 декабря 2009 г. № 294 «Об административной ответственности за нарушение законодательства РФ в области образования».

выми требованиями СанПиН является обязательством органов власти.

Образовательная организация, как юридическое лицо, считается виновной в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что были нарушены обязательные для соблюдения правила и нормы, если у организации была реальная возможность для их исполнения (ч. 2 ст. 2.1 КоАП).

Руководителя образовательной организации можно привлечь к административной ответственности за нарушение санитарно-эпидемиологических требований, если установлено, что:

- исполнение предусмотренных нормативными правовыми актами правил и норм возлагается на руководителя в соответствии с законодательством;
- имелись или были созданы объективные условия для соблюдения правил и норм со стороны руководителя;
- руководителем не были приняты все зависящие от него меры по соблюдению правил и норм.

Неисполнение требований новых СанПиН при отсутствии или недостаточности бюджетных средств руководителем государственного (муниципального) образовательной организации обусловлено объективными причинами, не зависящими от его воли и желания.

Четвертый вывод — предписания, представления и иные меры правового реагирования со стороны контрольно-надзорных органов в случае отсутствия финансовых средств на обеспечение реализации новых СанПиН должны быть адресованы в адрес учредителя образовательной организации.

Таким образом, принятие и введение новых СанПиН:

- обуславливает разработку плана мероприятий со стороны администрации образовательных организаций по приведению помещений, сооружений, зданий и территорий в соответствие с требованиями и нормами;
- учредитель согласовывает или утверждает данный план мероприятий, обеспечивает выделение необходимых бюджетных средств;
- сотрудники Роспотребнадзора или прокуратуры в случае выявления нарушений СанПиН выносят предписание, представление в адрес учредителя (при отсутствии бюджетных средств у образовательной организации) или привлекают руководителя образовательной организации к административной ответственности (в случае непринятия надлежащих мер по приведению помещений в соответствие с требованиями СанПиН при наличии выделенных бюджетных средств).

Данная последовательность действий представляется как идеальная схема.

В настоящее время руководителю образовательной организации рекомендуется:

- при отсутствии надлежащего бюджетного финансирования в письменной форме обращаться в адрес учредителя с просьбой выделить бюджетные денежные средства на приведение помещений в соответствие с новыми СанПиН;
- обжаловать решения сотрудников Роспотребнадзора в судебном порядке.

Суд освободил образовательную организацию от административной ответственности за нарушение СанПиН в связи с тем, что вина юридического лица не была доказана.

Учреждение в период с апреля 2006 г. по август 2009 г. неоднократно обращалось в администрацию г. Кургана с просьбами о выделении финансирования на закупку мебели и иного необходимого оборудования, а также на проведение ремонтных работ в принадлежащих ему помещениях. В удовлетворении данных просьб учреждению было отказано. Таким образом, учреждением на протяжении ряда лет предпринимались все зависящие от него меры по недопущению нарушений требований санитарного законодательства Российской Федерации¹.

По аналогичным делам образовательные организации привлекаются к административной ответственности, если при отсутствии бюджетного финансирования руководителем не были приняты все зависящие от него меры по соблюдению санитарно-эпидемиологических требований².

§ 27. Что должен знать руководитель образовательной организации о платных образовательных услугах?

Оказание платных образовательных услуг в государственных образовательных организациях регламентируется Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей», Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг», уставом и иными локальными нормативными актами образовательной организации.

Платные образовательные услуги представляют собой осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств фи-

¹ Постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 9 февраля 2010 г. № Ф09-190/10-С1 по делу № А34-7512/2009.

² Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 4 февраля 2010 г. № А33-14086/2009.

зических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг (ч. 1 ст. 101 Федерального закона № 273-ФЗ).

Законодательство Российской Федерации позволяет государственным (муниципальным) учреждениям оказывать (выполнять) платные услуги (работы) при следующих условиях:

- оказывать (выполнять) платные услуги (работы) вправе образовательные организации всех типов;
- возможность осуществления приносящей доход деятельности должна быть предусмотрена в уставах образовательных организаций (в уставах должен быть перечислен исчерпывающий перечень приносящих доход видов деятельности)¹;
- осуществление указанной деятельности соответствует уставным целям деятельности образовательной организации.

Платные услуги (работы) бюджетных и автономных образовательных организаций можно разделить на две части:

- услуги (работы), относящиеся к основным видам деятельности, которые организация оказывает сверх государственного (муниципального) задания, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, эти услуги (работы) включаются в государственное (муниципальное) задание;
- услуги (работы), не отнесенные уставом к основным видам деятельности, но которые организация вправе оказывать (выполнять) для достижения целей, ради которых организация создана.

Бюджетное учреждение вправе сверх установленного государственного (муниципального) задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного (муниципального) задания выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основным видам деятельности, предусмотренным его учредительным документом, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях. Порядок определения указанной платы устанавливается соответствующим органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Установление платы за оказание платных образовательных услуг в размере ниже величины нормативных затрат на оказание аналогичной услуги в рамках государственного (муниципального) задания может свидетельствовать:

¹ Исчерпывающий перечень видов деятельности образовательных организаций в соответствии с пунктом 3 статьи 14 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и частью 2 статьи 7 Федерального закона от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» должен быть определен в их уставах.

- о некачественном планировании и, соответственно, завышенных объемах бюджетных ассигнований на предоставление субсидии на государственное (муниципальное) задание;
- об оказании платных услуг за счет средств указанной субсидии, что противоречит принципу, установленному Федеральным законом № 83-ФЗ, согласно которому из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации за счет субсидии, предоставляемой в соответствии с абзацем первым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, осуществляется финансовое обеспечение выполнения исключительно государственного (муниципального) задания¹.

Доходы, полученные государственными и автономными образовательными организациями от приносящей доход деятельности (в том числе от оказания платных образовательных услуг), поступают в самостоятельное распоряжение организаций.

Доходы должны расходоваться в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

Федеральный закон № 273-ФЗ и Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг» относят к компетенции образовательной организации решение следующих вопросов:

- осуществление образовательных услуг за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг;
- уменьшение стоимости платных образовательных услуг по договору об оказании платных образовательных услуг с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц;
- установление оснований и порядка снижения стоимости платных образовательных услуг в локальном нормативном акте и доведение соответствующих сведений до родителей (законных представителей) воспитанников.

Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет средств бюджета.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 установлены следующие правила:

¹ Письмо Минфина России от 22 октября 2013 г. № 12-08-06/44036 «О комментариях (комплексных рекомендациях) по вопросам, связанным с реализацией положений Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ».

- увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора об оказании платных образовательных услуг не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период;
- образовательная организация до заключения договора об оказании платных образовательных услуг и в период его действия предоставляет обучающимся (родителям или их законным представителям) достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора;
- образовательная организация доводит до обучающихся (родителей или их законных представителей) информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей» и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Руководителю образовательной организации в целях реализации действующего законодательства необходимо внести изменения в действующие локальные нормативные акты либо подготовить и ввести в действие новые локальные нормативные акты, регламентирующие приносящую доход деятельность.

§ 28. Каким образом реализуется право обучающихся (воспитанников) на образование в городе Москве?

Право на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального образования в пределах федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных государственных требований, если образование данного уровня гражданин получает впервые (ст. 43 Конституции Российской Федерации).

В Российской Федерации реализация права на образование обеспечивается путем создания федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления соответствующих социально-экономических условий для его получения, расширения возможностей удовлетворять потребности человека в получении образования различного уровня и направленности в течение всей жизни, в том числе:

- создаются необходимые условия для получения без дискриминации качественного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации, оказания ранней коррекционной помощи на основе специальных педагогических подходов и наиболее подходящих для этих лиц языков, методов и способов общения и условия, в максимальной степени способствующие получению образования определенного уровня и определенной направленности, а также социальному развитию этих лиц, в том числе посредством организации инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- оказывается содействие лицам, которые проявили выдающиеся способности и к которым в соответствии с настоящим Федеральным законом относятся обучающиеся, показавшие высокий уровень интеллектуального развития и творческих способностей в определенной сфере учебной и научно-исследовательской деятельности, в научно-техническом и художественном творчестве, в физической культуре и спорте;
- осуществляется полностью или частично финансовое обеспечение содержания лиц, нуждающихся в социальной поддержке в соответствии с законодательством Российской Федерации, в период получения ими образования.

Получение дошкольного образования в образовательных организациях может начинаться по достижении детьми возраста двух месяцев.

Получение начального общего образования в образовательных организациях начинается по достижении детьми возраста шести лет и шести месяцев при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, но не позже достижения ими возраста восьми лет. По заявлению родителей (законных представителей) детей учредитель образовательной организации вправе разрешить прием детей в образовательную организацию на обучение по образовательным программам начального общего образования в более раннем или более позднем возрасте (ч. 1 ст. 67 Федерального закона № 273).

Прием на обучение в государственную дошкольную образовательную организацию (дошкольное отделение общеобразовательной организации) предусматривает соблюдение следующих правил:

- осуществляется прием детей с 2 (двух) месяцев, которые имеют право на получение дошкольного образования;
- прием на обучение за счет бюджетных ассигнований проводится на общедоступной основе. Дети с ограниченными возможностями здоровья принимаются на обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе только с согласия родителей (законных представителей) и на основа-

нии рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии;

- в первоочередном порядке принимаются дети, проживающие на территории, за которой закреплена образовательная организация;
- в приеме в государственную образовательную организацию может быть отказано только по причине отсутствия в ней свободных мест;
- организация индивидуального отбора детей во время приема либо при переводе в государственные дошкольные образовательные организации недопустима;
- образовательная организация обязана ознакомить родителей (законных представителей) детей со своим уставом, с лицензией на осуществление образовательной деятельности, с образовательными программами и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности, права и обязанности обучающихся;
- правила приема в конкретную образовательную организацию на обучение по образовательным программам устанавливаются в части, не урегулированной законодательством об образовании, образовательной организацией самостоятельно.

Правила приема в государственные и муниципальные образовательные организации на обучение по основным общеобразовательным программам должны обеспечивать также прием в образовательную организацию граждан, имеющих право на получение общего образования соответствующего уровня и проживающих на территории, за которой закреплена указанная образовательная организация (ч. 3 ст. 67 Федерального закона № 273).

Прием детей в первый класс общеобразовательных учреждений города Москвы на конкурсной основе запрещен. При этом законодательством разрешается осуществлять индивидуальный отбор при приеме либо переводе в образовательные организации города Москвы для получения основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов или для профильного обучения (например, по гимназическим или лицейским программам) в случаях и в порядке, которые предусмотрены законодательством города Москвы.

Введение индивидуального отбора обучающихся для получения образования по программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов или для профильного обучения с 1 сентября 2013 года обусловлено тем, что образовательные учреждения без соответствующего отбора не могут гарантировать высокие результаты качества образования.

Повторное обучение по дошкольным или общеобразовательным программам осуществляется на платной основе. Рассматриваемое право реализуется путем заключения договора об образовании (договора об оказании платных образовательных услуг).

В соответствии с Временными правилами регистрации электронных заявлений о приеме детей на обучение в образовательные организации города Москвы, реализующие общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденными 14 октября 2013 года руководителем Департамента образования города Москвы И.И. Калиной¹, установлено следующее:

- регистрация электронных заявлений о приеме детей на обучение в образовательные организации (заявление) осуществляется через Портал государственных и муниципальных услуг (функций) города Москвы и обеспечивает удовлетворение потребностей родителей (законных представителей) ребенка при выборе образовательной организации для обучения детей;
- регистрация заявлений о приеме детей в первые классы образовательных организаций для обучения с 1 сентября следующего календарного года начинается с 15 декабря текущего года, во второй и последующие классы – в течение календарного года;
- заявления могут быть зарегистрированы в реестре заявлений:

Вариант 1. Заявителем самостоятельно путем заполнения формы электронного заявления на портале, размещенном в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу <http://pgu.mos.ru>;

Вариант 2. Сотрудниками окружной службы информационной поддержки Департамента образования города Москвы по поручению заявителя в его присутствии;

- в течение 30 дней с момента регистрации электронного заявления о приеме ребенка в первые классы заявитель получает приглашение от образовательных организаций, выбранных из основного списка, для знакомства с образовательной программой, учебной и материально-технической базой, педагогическим коллективом образовательной организации;
- для зачисления ребенка в выбранную образовательную организацию заявитель представляет личное заявление о зачислении ребенка в образовательную организацию и документы, подтверждающие сведения, указанные в электронном заявлении, в сроки, обозначенные в приглашении;

¹ Временные правила регистрации электронных заявлений о приеме детей на обучение в образовательные организации города Москвы. URL: http://www.educom.ru/ru/works/allschool/first_class/file_1.pdf (дата обращения 13.01.2015).

- в течение 7 дней после получения образовательной организацией заявления о зачислении ребенка в конкретный класс образовательной организации и предоставления родителями (законными представителями) документов, подтверждающих сведения, указанные в электронном заявлении, организация оформляет приказ о зачислении ребенка в данную организацию;
- сведения о зачислении ребенка в конкретный класс образовательной организации вносятся в единый электронный реестр учета заявлений.

В случае возникновения вопросов по поводу зачисления детей в школу родители могут обратиться за консультацией в окружную службу информационной поддержки (ОСИП).

Общедоступное и бесплатное образование в Российской Федерации предоставляется в рамках федерального государственного образовательного стандарта, который представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

Нарушение или незаконное ограничение права на получение общедоступного и бесплатного образования влечет административную ответственность по части 1 статьи 5.57 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (ч. 1 ст. 5.57 КоАП РФ).

§ 29. В случае получения сведений о судимости работника образовательной организации, каким образом поступать руководителю?

В Послании Президента России Д.А. Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации от 30 ноября 2010 г. говорилось:

«Наша политика в области детства базируется на общепризнанных международных нормах. Декларация прав ребенка, утвержденная Ассамблеей Организации Объединенных Наций, провозгласила, что «человечество обязано давать ребенку лучшее, что оно имеет». А Конвенция о правах ребенка установила приоритетность интересов детей перед интересами общества и государства...

Поистине страшная проблема – насилие в отношении детей. По официальным данным МВД, в 2009 году от преступных посягательств пострадали более 100 тысяч детей и подростков. Только вдумайтесь в эту цифру! Многие факты просто переворачивают душу. Детей,

чаще всего сирот, детей из неблагополучных семей, вовлекают в наркоманию, проституцию, в другие криминальные сферы. Мерзавцев, которые этим занимаются, нужно наказывать самым суровым образом.

В прошлом году мы ужесточили наказание за сексуальные преступления в отношении несовершеннолетних. Но профилактика такой преступности не менее важна. Считаю, нужно раз и навсегда закрыть доступ в образовательные и воспитательные учреждения тем, кто был осужден за любые насильственные преступления или вовлекал детей и подростков в преступную деятельность. Таких людей на пушечный выстрел нельзя подпускать к детям.

Соответствующий законопроект, с дополнениями в Трудовой кодекс, внесен в Государственную Думу и, я надеюсь, будет принят до конца года».

Во исполнении Послания Президента России был принят Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации» (Федеральный закон № 387-ФЗ), согласно которому не допускается государственная регистрация физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, который намерен осуществлять предпринимательскую деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации, если данное лицо имеет или имело судимость, подвергается или подвергалось уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности)¹.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

¹ Статья 22.1 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности¹.

Федеральный закон № 387-ФЗ вступил в силу с 7 января 2011 года. Соответственно, с 7 января 2011 года при приеме на работу в образовательную организацию, в которой обучаются несовершеннолетние дети, все лица должны представлять справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (п. 5 ст. 65 ТК РФ).

После 7 января 2011 года работники образовательных организаций, имеющие или имевшие судимость за преступления, предусмотренные Федеральным законом № 387-ФЗ, должны быть отстранены от выполнения трудовой функции в соответствии со статьей 83 ТК РФ, которая гласит: «трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе вследствие возникновения установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обя-

¹ Статья 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

занностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности».

Прекращение трудового договора по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель (руководитель образовательной организации) обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В Российской Федерации как правовом и социальном государстве, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охраняются труд и здоровье людей (статья 1, часть 1; статья 7 Конституции Российской Федерации). Исходя из того, что возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, Конституция Российской Федерации в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому от рождения, признает свободу труда, а также право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 17, части 1 и 2; статья 37, часть 1), гарантируя при этом равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2) и их государственную, в том числе судебную, защиту (статья 45, часть 1; статья 46, часть 1).

Вместе с тем в силу статьи 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации право граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии может быть ограничено федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Введение соответствующих ограничений возможно в том числе для достижения такой конституционно значимой цели, как защита жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, поскольку детство — это период физической, умственной и психологической незрелости и одновременно важнейший этап развития личности, на котором закладываются основы моральных и нравственных качеств, формируются мировоззрение и взгляды, определяющие жизненные принципы и перспективы, что позволяет предъявлять к лицам, отвечающим

по роду своей деятельности за воспитание и образование несовершеннолетних, повышенные требования.

Обеспечение благополучного и защищенного детства как конституционно признаваемая обязанность государства, вытекающая из статей 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации, требует разработки и проведения эффективной правовой политики в этой области, направленной на недопущение дискриминации несовершеннолетних, упрочение гарантий их прав и законных интересов, а также восстановление этих прав в случаях их нарушения, формирование правовых основ гарантий прав ребенка, защиту детей от факторов, негативно влияющих на их физическое, интеллектуальное, психическое, духовное и нравственное развитие.

Особая ответственность за сохранение жизни и здоровья несовершеннолетних, а также за их воспитание в условиях, обеспечивающих полноценное психическое, духовное, нравственное и физическое развитие, лежит — помимо родителей, опекунов, попечителей — на лицах, которые реализуют свое конституционное право на выбор рода деятельности и профессии в особой сфере, сопряженной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними. В первую очередь это относится к педагогическим работникам, выполнение которыми своих трудовых обязанностей заключается в процессе обучения, т.е. деятельности по обеспечению овладения обучающимися знаниями, умениями, навыками и компетенциями, развитию способностей, и в процессе воспитания, т.е. деятельности, направленной на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения.

Соответственно, требования, предъявляемые законодательством об образовании к педагогическим работникам с учетом специфики их трудовой деятельности и задач, стоящих перед системой образования, касаются не только их профессиональной подготовки, деловых качеств, но и морально-нравственного уровня. Этим обусловлено наличие в Трудовом кодексе Российской Федерации главы 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников», а также специального основания увольнения работников, выполняющих воспитательные функции, — совершения по месту работы или в быту аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81), и дополнительного основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками — применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336).

Поскольку воспитатель, педагог, тренер или лицо, осуществляющее уход за несовершеннолетними, их лечение или социальное обслуживание,

регулярно вступают с ними в непосредственный контакт и несут повышенную ответственность за их безопасность, постольку к обучению, воспитанию, развитию, в том числе в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, к организации их отдыха и оздоровления, медицинскому обеспечению, социальной защите и социальному обслуживанию могут допускаться лишь те лица, которые не представляют угрозы их жизни, здоровью и нравственности.

Исходя из этого при осуществлении правового регулирования в указанных сферах федеральный законодатель — в целях обеспечения приоритетной государственной защиты несовершеннолетних, включая их защиту от преступных посягательств и негативного влияния, — вправе устанавливать необходимые ограничения в отношении доступа к соответствующей деятельности лиц, поведение и морально-нравственные качества которых могут свидетельствовать о наличии угрозы для жизни, физического и психического здоровья, нравственности несовершеннолетних. В частности, установление запрета на занятие профессиональной деятельностью, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними, для лиц, совершивших определенные преступления, выступает в качестве меры защиты несовершеннолетних, не способных в силу возраста эффективно противодействовать преступным посягательствам либо негативному воздействию на собственную психику.

Ограничивая, таким образом, для указанных лиц доступ к трудовой деятельности в этих сферах, федеральный законодатель преследовал цель обезопасить жизнь, физическое и психическое здоровье несовершеннолетних, оградить от негативного воздействия на формирование их как личностей, создать условия, обеспечивающие полноценное психическое, духовное, нравственное и физическое развитие несовершеннолетних, как того требуют статьи 20 (часть 1), 21 (часть 1), 22 (часть 1) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации и соответствующие международно-правовые акты.

Положения абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривают бессрочный и безусловный запрет на занятие профессиональной деятельностью в указанных в этих положениях сферах для лиц, которые имеют судимость либо судимость которых снята или погашена, признанных виновными в совершении тяжких и особо тяжких преступлений, а также преступлений средней и небольшой тяжести, виды которых перечислены в данных законоположениях, равно как и лиц, подвергавшихся за такие преступления уголовному преследованию, если оно прекращено по реабилитирующим основаниям, и лиц, уголовное преследование в отношении которых не окончено и приговор не вынесен.

Данные законоположения в части, ограничивающей право на выбор рода деятельности и профессии для лиц, чья виновность в соверше-

нии тяжких и особо тяжких преступлений из числа указанных в этих законоположениях, а преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности — независимо от степени их тяжести установлена вступившим в законную силу приговором суда (даже если впоследствии судимость снята или погашена), не могут рассматриваться как нарушающие конституционный принцип соразмерности.

Поскольку на современном этапе развития общества невозможно гарантировать надлежащее исправление лица, совершившего преступление, таким образом, чтобы исключить возможность рецидива преступлений, федеральный законодатель, минимизируя риски для жизни, здоровья и нравственности именно несовершеннолетних — основы будущих поколений и при этом наиболее беззащитной и уязвимой категории граждан, находящейся под особой охраной Конституции Российской Федерации (преамбула; статья 7, часть 2; статья 20, часть 1; статья 21, часть 1; статья 22, часть 1; статья 38, часть 1), был вправе ограничить доступ к педагогической и иной профессиональной деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних для лиц, имеющих или имевших судимость за совершение тяжких и особо тяжких преступлений из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 и статье 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, сам факт совершения которых — в силу особенностей объекта посягательства, тяжести последствий таких преступлений — свидетельствует об опасности, которую эти лица могут представлять для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних.

Пункт 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации — в системном единстве с абзацем третьим части второй его статьи 331 и статьей 351.1 — предполагает безусловное (в обязательном порядке) увольнение любого привлекавшегося к уголовной ответственности за совершение любого из указанных в этих законоположениях преступлений лица, в том числе заключившего трудовой договор до вступления в силу Федерального закона от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ, независимо от каких бы то ни было обстоятельств (кроме прекращения дела по реабилитирующим основаниям).

Между тем лица, судимость которых снята или погашена либо уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям задолго до вступления в силу Федерального закона от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ и которые зарекомендовали себя как добросовестные работники, добились значительных трудовых успехов и не были замечены в попытках причинить вред несовершеннолетним, жестоким обращением с ними или в аморальном поведении, в таком случае

с точки зрения действовавшего тогда законодательства не могли рассматриваться как подлежащие увольнению по основанию, введенному Федеральным законом от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ. Тем не менее такие лица, которые продолжительное время успешно осуществляли педагогическую и иную профессиональную деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних и поведение которых не дает оснований полагать, что они представляют какую-либо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, в силу пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации подлежат увольнению, причем без предоставления каких-либо гарантий.

При рассмотрении исковых требований таких работников о восстановлении на работе или изменении формулировки причины увольнения суд – в силу императивности нормы пункта 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации – не может учесть всего комплекса связанных с увольнением обстоятельств и вправе проверить лишь соблюдение его процедуры. При этом формальное подтверждение одного только факта привлечения уволенного работника к уголовной ответственности за совершение любого из перечисленных в абзаце третьем части второй статьи 331 и статье 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации преступлений, несмотря на то что его судимость к моменту увольнения была снята или погашена либо уголовное преследование прекращено по реабилитирующим основаниям, является достаточным для отказа в удовлетворении исковых требований¹.

§ 30. Что должен знать руководитель образовательной организации об аттестации педагогических работников?

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает два вида аттестации педагогических работников:

- в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- в целях установления квалификационной категории.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности с 1 сентября 2013 года проводится

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы».

аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основе оценки профессиональной деятельности педагогов (ч. 2 ст. 49 Федерального закона № 273).

Прохождение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности является обязанностью педагогического работника (п. 8 ч. 1 ст. 48 Федерального закона № 273). Отказ педагогического работника пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности является нарушением дисциплины труда и влечет дисциплинарную ответственность.

При прохождении педагогическими работниками аттестации учитывается неисполнение или ненадлежащее исполнение ими установленных законом обязанностей, вне зависимости от вида аттестации (ч. 4 ст. 48 Федерального закона № 273).

Аттестации на соответствие занимаемой должности подлежат педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе работающие у индивидуальных предпринимателей (п. 20 ст. 2 Федерального закона № 273).

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности обязательна независимо от наличия квалификационной категории.

Аттестацией может быть установлена квалификационная категория педагогического работника. В этом случае аттестацию педагогических работников осуществляют аттестационные комиссии, формируемые:

- федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых находятся федеральные образовательные организации;
- уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации, если аттестация проводится в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Кроме двух указанных видов аттестации педагогических работников законодательством предусматривается еще один самостоятельный вид.

В соответствии с п. 9 Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, «лица, не имеющие специальной подготовки или стажа ра-

боты, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы».

В целях назначения педагогического работника на должность в порядке исключения администрация образовательной организации должна создать специальную аттестационную комиссию (по составу она может быть такой же, как комиссия по аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности) и провести аттестацию.

Федеральный закон № 273 предусматривает, что кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель (за исключением руководителей, назначаемых Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации) проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки которой устанавливаются учредителями этих организаций (ч. 4 ст. 51 Федерального закона № 273).

Руководителю образовательной организации в целях реализации действующего законодательства по вопросам аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности необходимо издать приказ и (или) ввести в действие локальный нормативный акт об аттестации.

§ 31. Какие особенности закупочной деятельности автономными образовательными организациями?

18 июля 2011 г. был принят Федеральный закон № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (Федеральный закон № 223-ФЗ), который вступил в силу с 1 января 2012 года.

Федеральный закон № 223-ФЗ устанавливает общие принципы, основные положения и порядок информационного обеспечения закупок товаров, работ, услуг, в том числе для нужд автономных образовательных учреждений федерального, регионального и муниципального уровня.

Для осуществления закупок в соответствии с Федеральным законом № 223-ФЗ автономная образовательная организация:

- разрабатывает и утверждает на заседании наблюдательного совета положение о закупках;
- размещает утвержденное положение о закупках на официальном сайте в сети Интернет в течение трех месяцев:

- со дня вступления в силу данного Закона, т.е. до 1 апреля 2012 года (если автономное образовательное учреждение было создано до вступления в силу Федерального закона № 223-ФЗ);
- с даты регистрации в Едином государственном реестре юридических лиц (если автономное образовательное учреждение было создано после вступления в силу Федерального закона № 223-ФЗ).

Положение о закупке автономной образовательной организации, а также вносимые в него изменения (дополнения) подлежат обязательному размещению на официальном сайте не позднее чем в течение 15 дней со дня утверждения наблюдательным советом.

В случае, если в течение указанных сроков автономная образовательная организация не разместила в соответствии с требованиями ФЗ № 223 утвержденное положение о закупке, оно, как заказчик, при закупке обязано руководствоваться положениями Федерального закона о контрактной системе до дня размещения утвержденного положения о закупке.

В соответствии с ч. 3 ст. 8 Федерального закона № 223-ФЗ автономные образовательные организации обязаны положение о закупке, изменения (дополнения), вносимые в такое положение, а также планы закупки и иную информацию о закупке размещать до 1 июля 2012 г. на своем официальном сайте, а после 1 июля 2012 г. – на официальном сайте (www.zakupki.gov.ru).

В положении о закупке могут быть предусмотрены иные – помимо конкурса или аукциона – способы закупки. В случае установления иных способов закупки заказчик обязан установить в положении о закупке порядок закупки указанными способами.

Автономные образовательные организации при закупке на официальном сайте размещают следующие документы и информацию о закупке:

- извещение о закупке;
- документация о закупке;
- проект договора, являющийся неотъемлемой частью извещения о закупке и документации о закупке;
- изменения, вносимые в такое извещение и такую документацию;
- разъяснения такой документации;
- протоколы, составляемые в ходе закупки;
- иную информацию, размещение которой на официальном сайте предусмотрено Федеральным законом № 223-ФЗ и положением о закупке.

В случае, если при заключении и исполнении договора изменяются объем, цена закупаемых товаров, работ, услуг или сроки испол-

нения договора по сравнению с указанными в протоколе, составленном по результатам закупки, то на официальном сайте должна быть размещена информация об изменении договора с указанием измененных условий. При этом определен срок размещения такой информации – не позднее чем в течение 10-ти дней со дня внесения изменений в договор.

В целях регламентации закупочной деятельности автономные образовательные организации, как правило, разрабатывают следующие документы:

- положение о комиссии по закупкам товаров, работ, услуг для нужд автономной образовательной организации;
- положение о закупках товаров, работ, услуг для нужд автономной образовательной организации;
- образцы извещений о закупках, протоколы по итогам закупок, договоры поставки товаров (выполнения работ, оказания услуг).

§ 32. Какой порядок работы с обращениями родителей образовательных организаций?

Защита прав и интересов участников отношений в сфере образования закреплена в качестве одной из целей правового регулирования отношений в сфере образования (ч. 2 ст. 4 Федерального закона № 273).

Родители являются законными представителями своих детей и выступают в защиту их прав и интересов в отношениях с любыми физическими и юридическими лицами, в т. ч. в судах, без специальных полномочий (абз. 2 п. 1 ст. 64 Семейного кодекса Российской Федерации).

Основным документом, регламентирующим порядок реализации прав родителей несовершеннолетних обучающихся на обращение в органы государственной власти или в образовательные организации, а также общий порядок рассмотрения обращений является Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (Закон № 59-ФЗ).

Пункт 4 статьи 1 и пункт 1 статьи 2 Закона № 59-ФЗ обязывает государственные и муниципальные учреждения, их должностные лица рассматривать поступившие обращения.

В целях реализации Закона № 59-ФЗ образовательные организации принимают локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы рассмотрения обращений родителей и иных участников образовательных отношений (например, положение о работе с обращениями родителей (заявителей) и (или) учащихся образовательной организации).

Родители учащихся имеют право обращаться лично, а также направлять в образовательные организации, в которых обучаются их дети, коллективные обращения. Обращения могут направляться по почте, факсимильной связи, телеграфу, электронной почте и иным информационным системам общего пользования.

Все письменные (электронные) обращения должны регистрироваться в течение трех дней с момента их поступления в образовательную организацию (его должностному лицу) и в обязательном порядке рассматриваться (ч. 3 ст. 8 Закона № 59-ФЗ).

Родители учащихся в своем обращении в обязательном порядке указывают:

- наименование образовательной организации, в которые направляют письменное обращение, либо фамилию, имя, отчество соответствующего должностного лица, его должность;
- свои фамилию, имя, отчество (последнее – при наличии);
- почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ;
- уведомление о переадресации обращения;
- суть предложения, заявления или жалобы;
- личную подпись и дату.

В случае необходимости в подтверждение своих доводов они прилагают к письменному обращению документы и материалы либо их копии. Анонимные обращения не подлежат обязательному рассмотрению. Так, анонимными считаются обращения без указания фамилии и имени, адреса, по которому должен быть направлен ответ.

Обращения родителей фиксируются в журнале обращений (например, «Обращения граждан (заявителей)» с указанием даты, времени поступления обращения, сведений о заявителе, краткого содержания обращения, существа ответа, срока исполнения.

Руководитель образовательной организации, его заместитель или уполномоченный работник:

- читает обращения, проверяет правильность их адресации, определяет круг поставленных в нем вопросов;
- регистрирует обращения, проставляя в правом нижнем углу первого листа обращения регистрационный штамп, в котором указывает дату регистрации и регистрационный номер документа, который состоит из порядкового номера поступившего обращения; даты поступления обращения;
- прикладывает обращение перед приложениями (копиями ответов, разъяснений и иными приложениями). Конверт прикладывается, если в тексте письма отсутствуют данные о заявителе (его фамилии, имени, отчестве и адресе);
- оформляет каждое письменное обращение в журнале обращений.

Руководитель образовательной организации при оформлении письменного обращения указывает в журнале: фамилию и инициалы обратившегося и (или) уполномоченного им лица, либо, если письмо подписано тремя и более заявителями, делает запись, что обращение «коллективное» и вносит фамилию и инициалы заявителя, чей адрес указан для ответа; дату регистрации и регистрационный номер обращения; вид обращения (заявление, предложение, жалоба); адрес с соблюдением порядка, общепринятого при оформлении почтовой корреспонденции, либо делает отметку «без адреса», если адрес отсутствует в письме и на конверте; тему (темы) обращения; отметку о том, кому первоначально было адресовано письмо, в случае, если письмо первоначально поступило не к руководителю образовательной организации; данные о наличии приложений.

Подготовленные по результатам рассмотрения обращений проекты ответов направляются исполнителем руководителю образовательной организации для согласования и подписания.

При согласии с представленным проектом подписывает его и передает для направления заявителю, при несогласии — возвращает исполнителю проект ответа на доработку с указанием сроков устранения недостатков.

Обращение считается рассмотренным, если даны ответы на все поставленные в нем вопросы, приняты необходимые меры, дан исчерпывающий письменный ответ заявителю. В этом случае обращение снимается с контроля.

В случае если поставленные заявителем во время приема вопросы не входят в компетенцию образовательной организации, ему разъясняется порядок обращения в соответствующие органы (организации).

Для приема обращений в форме электронных сообщений (интернет-обращений), как правило, применяется специализированное программное обеспечение, предусматривающее заполнение заявителем реквизитов, необходимых для работы с обращениями и для письменного ответа, и, в случае незаполнения указанных реквизитов, информирующее заявителя о невозможности принять его обращение. Адрес электронной почты автора и (или) электронная цифровая подпись являются дополнительной информацией.

В случае если в интернет-обращении заявителем указан адрес электронной почты, по этому адресу направляется уведомление о приеме обращения или об отказе в рассмотрении (с обоснованием причин отказа), после чего обращение распечатывается и дальнейшая работа с ним ведется как с письменным обращением.

Ответ на интернет-обращение может направляться как в письменной форме, так и в форме электронного сообщения.

Возможен прием обращений посредством телефона доверия, горячей линии, поступившие обращения по этим телефонам должны быть также зарегистрированы. Как правило, для этого заводится соответствующий журнал, в котором указываются фамилия, имя и отчество (при наличии) обратившегося, его адрес или контактный телефон, дата и время обращения. Ответ на такие обращения возможен как в устной форме, если вопрос не требует дополнительного изучения и проверки и принявший такое обращение компетентен дать ответ по существу, так и в письменной форме.

Помимо прочего прием заявителей и рассмотрение их устных обращений осуществляются, как правило, в приемной образовательной организации ежедневно, кроме нерабочих дней. Руководитель образовательной организации или его заместители, другие уполномоченные лица организации ведут личный прием, о времени которого граждан информирует секретарь (помощник) руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации или его заместители, другие уполномоченные лица, осуществляющие личный прием, выслушивают устное обращение заявителя. В случае если изложенные в устном обращении факты и обстоятельства являются очевидными и не требуют дополнительной проверки, ответ на обращение с согласия заявителя может быть дан устно в ходе личного приема, о чем делается запись в журнале обращений.

При отсутствии возможности дать ответ в ходе личного приема руководитель образовательной организации дает соответствующее поручение о подготовке письменного ответа по существу поставленных в обращении вопросов. В ходе личного приема заявителю может быть отказано в дальнейшем рассмотрении обращения, если ему ранее был дан ответ по существу поставленных в обращении вопросов.

Содержание устного обращения родителей обучающихся заносится в карточку личного приема гражданина. Рекомендуется срок рассмотрения устного обращения устанавливать не более 1 ч.

В случае, если изложенные в устном обращении факты и обстоятельства являются очевидными и не требуют дополнительной проверки, ответ на обращение с согласия родителя может быть дан устно в ходе личного приема, о чем делается запись в карточке личного приема. В остальных случаях должен быть дан письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов.

В случае, когда в обращении содержатся вопросы, решение которых не входит в компетенцию образовательной организации, заявителю дается разъяснение, куда и в каком порядке ему следует обратиться.

Результатом рассмотрения обращения является:

- устный или письменный ответ на поставленные в обращении вопросы с учетом данных ответов и разъяснений на ранее поступившие обращения того же заявителя;
- принятие мер, направленных на восстановление или защиту нарушенных прав, свобод и законных интересов заявителя в связи с его обращением.

Необходимо обратить внимание на то, что родитель (заявитель) может уполномочить другое лицо действовать от его имени и обращаться в органы государственной власти. Данные полномочия должны быть подтверждены доверенностью, заверенной нотариусом или иными лицами в установленном законом порядке.

§ 33. Кто и какую несет ответственность за вред, причиненный несовершеннолетними обучающимися?

Согласно статьям 21, 26 и 28 ГК РФ дети имеют статус малолетних (дети в возрасте от 6 до 14 лет) или несовершеннолетних (дети в возрасте от 14 до 18 лет).

По общему правилу, несовершеннолетние не несут ответственности за совершенные деяния и причиненный вред (например, в случае нанесения побоев одним ребенком другому, повреждения чужого имущества), за исключением, которые предусмотрены законодательством.

Вред представляет собой неблагоприятные последствия, возникающие в имущественной или неимущественной сфере потерпевшего. Вред может быть выражен в утрате, уничтожении или повреждении имущества, нарушении (ограничении) личных неимущественных прав, умалении нематериальных благ, в том числе вследствие перенесенных нравственных или физических страданий.

За действия малолетних, не достигших 14-летнего возраста, и детей в возрасте от 14 до 18 лет ответственность несут родители, их законные представители или организация, в которую он был помещен под надзор, если они не докажут, что вред возник не по их вине.

Малолетние дети в возрасте до 14 лет признаются законодателем полностью недееспособными. Они самостоятельно не отвечают за последствия своих действий и не возмещают причиненный ими вред. Такая обязанность возлагается на:

- родителей (усыновителей) или опекунов;
- организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- образовательные, медицинские или иные организации, обязанные осуществлять надзор за малолетними детьми;
- иных физических или юридических лиц, осуществляющих надзор за ребенком на основании договора.

К организациям для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, относятся образовательные организации (дом ребенка, детский дом, в том числе семейного типа, интернат), медицинские организации (больницы различного профиля, санатории), организации, оказывающие социальные услуги, и иные некоммерческие организации, если указанная деятельность не противоречит целям, ради которых они созданы (статья 155.1 СК РФ. В силу пункта 2 статьи 155.2 СК РФ и части 5 статьи 11 Федерального закона от 24 апреля 2008 г. № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве» полномочия организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, по осуществлению опеки (попечительства), их обязанности в отношении подопечных детей, а также ответственность аналогичны правам, обязанностям и ответственности опекуна (попечителя).

В случае причинения вреда малолетним (в том числе и самому себе) в период его временного нахождения в образовательной организации (например, в детском саду, общеобразовательной школе, гимназии, лицее), медицинской организации (например, в больнице, санатории) или иной организации, осуществлявших за ним в этот период надзор, либо у лица, осуществлявшего надзор за ним на основании договора, эти организации или лицо обязаны возместить причиненный малолетним вред, если не докажут, что он возник не по их вине при осуществлении надзора.

Такая ответственность может наступить лишь при условии, что действия ребенка вызваны ненадлежащим осуществлением именно родительских обязанностей (уклонение от воспитания, нравственного развития и обучения, аморальное, антиобщественное поведение родителей, недопустимые приемы воспитания и т.п.).

Согласно пункту 4 статьи 1073 ГК РФ достижение малолетним совершеннолетия или получение им имущества, достаточного для возмещения вреда, не влияет на обязанность родителей (усыновителей), опекунов, образовательных, медицинских и иных организаций по возмещению вреда, причиненного малолетним, поскольку перечисленные лица в данном случае отвечают за свои виновные действия. Исключение из этого правила допустимо только в отношении возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью потерпевшего, который по причине смерти или неплатежеспособности физических лиц, обязанных возместить вред, причиненный малолетними, лишается средств к существованию, а причинитель вреда, ставший полностью дееспособным, обладает такими средствами. В этом случае с учетом имущественного положения потерпевшего и причинителя вреда, а также других обстоятельств (например, размера причиненного вреда, степени тяжести причиненных повреждений здоровья)

возмещение вреда полностью или частично может осуществляться за счет самого причинителя вреда¹.

Под виной родителей, опекунов и попечителей, влекущей ответственность за вред, причиненный несовершеннолетними, следует понимать:

- неосуществление должного надзора за несовершеннолетними (поощрение озорства и хулиганских поступков, противоправных действий);
- безответственное отношение к их воспитанию (уклонение от воспитания или ненадлежащее воспитание);
- неправомерное использование своих прав по отношению к детям, результатом которого явилось неправильное поведение детей, повлекшее вред (попустительство или поощрение озорства, хулиганских действий, безнадзорность детей, отсутствие к ним внимания и т.п.).

Обязанность возместить причиненный вред возлагается на обоих родителей (статья 321 ГК РФ). Родитель может быть освобожден от ответственности, если по вине другого родителя был лишен возможности принимать участие в воспитании ребенка.

При разрешении споров, связанных с возмещением вреда, причиненного несовершеннолетним в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, судам надлежит исходить из того, что в соответствии с пунктом 1 статьи 1074 ГК РФ вред подлежит возмещению в полном объеме на общих основаниях самим несовершеннолетним (статья 1064 ГК РФ).

Если несовершеннолетний, на которого возложена обязанность по возмещению вреда, не имеет заработка или имущества, достаточного для возмещения вреда, обязанность по возмещению вреда полностью или частично возлагается субсидиарно на его родителей (усыновителей) или попечителей, а также на организацию для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в которой находился причинитель вреда под надзором (статья 155.1 СК РФ), если они не докажут отсутствие своей вины. Причем эти лица должны быть привлечены к участию в деле в качестве ответчиков. Их обязанность по возмещению вреда, согласно пункту 3 статьи 1074 ГК РФ, прекращается по достижении несовершеннолетним причинителем вреда восемнадцати лет либо по приобретении им до этого полной дееспособности. В случае появления у несовершеннолетнего достаточных для возмещения вреда средств ранее достижения им восем-

¹ Пункт 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26 января 2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина».

надцати лет исполнение обязанности субсидиарными ответчиками приостанавливается и может быть возобновлено, если соответствующие доходы прекратятся.

При рассмотрении дел по искам о возмещении вреда, причиненного малолетними и несовершеннолетними, необходимо учитывать следующее:

1. Родители (усыновители), опекуны, попечители, а также организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в которую несовершеннолетний был помещен под надзор (статья 155.1 СК РФ), отвечают в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 1073, пунктом 2 статьи 1074 ГК РФ за вред, причиненный несовершеннолетним, если с их стороны имело место безответственное отношение к его воспитанию и неосуществление должного надзора за ним (попустительство или поощрение озорства, хулиганских и иных противоправных действий, отсутствие к нему внимания и т.п.). Обязанность по воспитанию на указанных лиц возложена статьями 63, 148.1 и 155.2 СК РФ.

Образовательные, медицинские и иные организации, где малолетний временно находился, а также лица, осуществляющие над ним надзор на основании договора (пункт 3 статьи 1073 ГК РФ), отвечают только за неосуществление должного надзора за малолетним в момент причинения им вреда.

2. При предъявлении требований о возмещении вреда, причиненного малолетним в период его временного нахождения под надзором образовательной, медицинской или иной организации либо лица, осуществляющего над ним надзор на основании договора, суды должны учитывать, что пределы ответственности родителей (усыновителей), опекунов, попечителей, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также образовательных, медицинских и иных организаций либо лица, осуществляющего над малолетним надзор на основании договора, на которых в силу статьи 1073 ГК РФ может быть возложена обязанность по возмещению вреда, различны.

В связи с этим суд, исходя из обстоятельств каждого дела, вправе на основании части 3 статьи 40 ГПК РФ привлечь к участию в деле в качестве соответчиков:

- родителей (усыновителей), опекунов либо организацию для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (статья 155.1 СК РФ), в случаях предъявления иска к образовательным, медицинским или иным организациям либо к лицу, осуществляющему над несовершеннолетним надзор на основании договора,
- или образовательные, медицинские и иные организации либо лицо, осуществляющее над несовершеннолетним надзор на

основании договора, если иск предъявлен только к родителям (усыновителям), опекунам либо организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (статья 155.1 СК РФ).

Если будет установлено, что ответственность за причинение малолетним вреда должны нести как родители (усыновители), опекуны, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (статья 155.1 СК РФ), так и образовательные, медицинские, иные организации или лица, осуществляющие над ним надзор на основании договора, то вред возмещается по принципу долевой ответственности в зависимости от степени вины каждого.

3. Родители, проживающие отдельно от детей, также несут ответственность за вред, причиненный детьми, в соответствии со статьями 1073 и 1074 ГК РФ. Родитель может быть освобожден от ответственности, если по вине другого родителя он был лишен возможности принимать участие в воспитании ребенка либо в силу объективных причин не мог воспитывать ребенка (например, из-за длительной болезни).

4. Родители, лишённые родительских прав, могут быть привлечены к обязанности по возмещению вреда, причиненного несовершеннолетними детьми, только в течение трех лет после лишения их родительских прав (статья 1075 ГК РФ), если поведение ребенка, повлекшее причинение вреда, явилось следствием ненадлежащего осуществления ими родительских обязанностей¹.

16 ноября 1998 г. 13-летний несовершеннолетний Р., во время перемены в СОШ № 1 г. Биробиджана сбил с ног 7-летнюю С., в результате чего девочка получила травму головы.

Мама девочки обратилась в суд с иском к родителям Р. о возмещении затрат на приобретение лекарств и о компенсации морального вреда.

Судом при рассмотрении дела было с достоверностью установлено, что вред здоровью дочери истицы малолетний Р. причинил во время школьных занятий, то есть в то время, когда он находился под надзором СОШ № 1 г. Биробиджана, которая должна была осуществлять этот надзор надлежащим образом.

В соответствии с п. 3 статьи 1073 Гражданского кодекса РФ за вред, причиненный малолетним в то время, когда он находился под надзором образовательного, воспитательного, лечебного или иного учреждения, обязанного осуществлять за ним надзор, отвечает это учреждение, если не докажет, что вред возник не по его вине в осуществлении надзора.

¹ Пункты 15–16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26 января 2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина».

От ответственности за вред, причиненный малолетними учениками во время школьных занятий, школа могла быть освобождена только в том случае, если бы в суде она доказала, что вред возник не по ее вине в осуществлении надзора. Только в этом случае мог бы быть поставлен вопрос об ответственности родителей малолетнего причинителя вреда¹.

Приведем другой случай.

Вследствие неосторожного обращения воспитанников Детского дома с огнем 3 сентября 2001 г. сгорело сенохранилище, принадлежащее Опытнo-экспериментальному и производственному государственному унитарному сельскохозяйственному предприятию «Славянское», в результате чего был причинен вред на сумму 210 500 рублей.

Как следует из материалов дела, суд первой инстанции установил, что виновными в уничтожении сена и сенохранилища являются воспитанниками детдома.

В силу пункта 3 статьи 1073 Гражданского кодекса РФ ответственность за вред, причиненный предприятию, в данном случае несет детдом. Довод истца о том, что детдом не является юридическим лицом, несостоятелен, поскольку опровергается уставом учреждения. Являясь самостоятельным субъектом гражданско-правовых отношений, детдом несет ответственность по своим обязательствам².

Возмещение вреда, причиненного несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет, подлежит возмещению ребенком. Однако несовершеннолетний не всегда обладает собственным заработком или достаточным имуществом. При недостаточности у несовершеннолетнего ребенка имущества дополнительная (субсидиарная) ответственность может быть возложена на его родителей, усыновителей, попечителей, образовательное или иное учреждение, если они не докажут, что вред возник не по их вине. Ответственность указанных лиц наступает на общих основаниях. Противоправность и вина оцениваются с позиций наличия у них обязанности по воспитанию и надзору за ребенком. Этим объясняется отсутствие у лиц, возместивших вред, права в регрессном порядке требовать у несовершеннолетнего (в том числе и по достижении им 18 лет) сумм возмещенного ими вреда (п. 4 ст. 1081 ГК РФ).

Поскольку ответственность родителей (законных представителей) является субсидиарной, она не наступает, если у причинителя (несовершеннолетнего) достаточно собственного заработка или иных средств для возмещения вреда.

Обязанность родителей по возмещению вреда прекращается:

¹ Определение Верховного Суда РФ от 14 января 2000 г. Дело № 65-вп99-8.

² Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 25 сентября 2002 г. Дело № А21-495/02-С2.

- по достижении ребенком совершеннолетия;
- в случаях, когда у ребенка до достижения совершеннолетия появились доходы или иное имущество, достаточные для возмещения вреда;
- когда до достижения совершеннолетия ребенок в полном объеме приобрел дееспособность.

Если причинитель вреда находился в воспитательном, лечебном, образовательном или ином учреждении, на которое не возложены обязанности по надзору за детьми, именно учреждение несет субсидиарную ответственность за вред, если не докажет отсутствие своей вины.

Например, ребенок может сломать руку или ногу во время спортивных мероприятий или на прогулке. Что вправе сделать родители в подобной ситуации? Они могут подать иск в суд в интересах ребенка с требованием о возмещении вреда. Суд может обязать образовательное или иное учреждение в качестве возмещения вреда выплатить определенную денежную сумму.

Фёклин Сергей Иванович

**ПРАВОВАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ ДИРЕКТОРА
МОСКОВСКОЙ ШКОЛЫ**

ООО «Книгодел»

Подписано в печать 02.09.2015.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура «Newton».

Печ. л. 7,25. Тираж 500 экз.

Заказ № 1577

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК