

УТВЕРЖДАЮ

Начальник Государственной
инспекции труда города Севастополя
_____ В.И. Дудка
" ____ " _____ 2024 г.

План – конспект Выступления заместителя начальника Государственной инспекции труда города Севастополя И.Н. Откидач

На тему: «Правоприменительная практика инспекции по вопросам, вызвавшим неоднозначные толкования и коллизии, а также изменения в законодательстве о труде во 2 полугодии 2023 года»

1. Предоставление учебных отпусков, особенности образовательных уровней РФ, а также признание образовательно-квалификационных уровней, ученых степеней и ученых званий, полученных на территории Украины.
2. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
 - 2.1. Работа с вредными или опасными условиями труда.
 - 2.2. Работа в ночное время
 - 2.3. Выполнение работ различной квалификации
 - 2.4. Совмещение профессий (должностей)
 - 2.5. Сверхурочная работа.

1. Предоставление учебных отпусков.

В связи с поступлением в адрес инспекции ряда запросов, как от работодателей, так и от работников о том, имеет ли право работник на предоставление ему оплачиваемого учебного отпуска при получении среднего или высшего образования, решили осветить этот вопрос на ППП.

Итак, в соответствии с ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Слайд № 1: уровни профессионального образования, которые действуют в настоящее время.

Согласно ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее- №273-ФЗ) общее образование и профессиональное образование реализуется по уровням образования. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование - бакалавриат;
- 3) высшее образование - специалитет, магистратура;
- 4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

Сложность состоит в том, что за период с 1992 года структура уровней профессионального образования изменялась.

Слайд № 2: образовательные уровни (образовательные цензы) в период с 1992 по 2007 г.

Так, законом РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании", в Российской Федерации устанавливались следующие образовательные уровни (образовательные цензы):

- 1) основное общее образование;
- 2) среднее (полное) общее образование;
- 3) начальное профессиональное образование;
- 4) среднее профессиональное образование;
- 5) высшее профессиональное образование;
- 6) послевузовское профессиональное образование.

Т.е. высшее профессиональное образование было единым.

Слайд № 3 : образовательные уровни в период с 2007 г. по 2012 год.

Затем, 24.10.2007 Федеральным законом N 232-ФЗ высшее профессиональное образование разделили на 2 уровня:

высшее профессиональное образование - бакалавриат;

высшее профессиональное образование - подготовка специалиста или магистратура.

Такие образовательные уровни действовали до принятия нового Федерального закона от **29.12.2012** № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее- №273-ФЗ), которым среднее профессиональное образование стало предусмотрено в качестве одного из образовательных уровней, без деления его на ступени: начальное, среднее.

Слайд № 4 : программы подготовки в среднем профессиональном образовании

В заключительных положениях нового закона «Об образовании, вступившего в силу с 01.09.2013, », а п. 3 ч. 1 ст. 108 , вопрос с соответствием образовательных уровней, полученных ранее, был решён следующим образом:

1. Образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, приравниваются к уровням образования, установленным настоящим Федеральным законом, в следующем порядке:

1) среднее (полное) общее образование - к среднему общему образованию;

2) начальное профессиональное образование - к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих);

3) среднее профессиональное образование - к среднему профессиональному образованию по программам подготовки специалистов среднего звена;

4) высшее профессиональное образование - бакалавриат - к высшему образованию - бакалавриату;

5) высшее профессиональное образование - подготовка специалиста или магистратура - к высшему образованию - специалитету или магистратуре;

Прошу обратить внимание, что именно в данной норме в среднем профессиональном образовании появляются программы подготовки и они отличаются: одни программы готовят квалифицированных рабочих (служащих), а другие специалистов среднего звена.

Частью 5 статьи 68 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации», предусмотрено, что получение среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена впервые лицами, имеющими диплом о среднем

профессиональном образовании с присвоением квалификации квалифицированного рабочего или служащего, не является получением второго или последующего среднего профессионального образования повторно.

Статьей 12 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ определены основные **профессиональные образовательные программы:**

а) образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;

б) образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки;

3) основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

Это последовательность имеет важное значение, так как как зная, когда, какого уровня образование и по какой программе подготовки ранее получил работник, будет решаться вопрос о предоставлении ему оплачиваемого или не оплачиваемого отпуска при получении иного (второго) образования.

Так, например, при рассмотрении обращения работника было установлено, что он обучался по образовательной программе среднего профессионального образования и ему по окончании присвоена квалификация: повар, кондитер (квалифицированного рабочего или служащего); в настоящее время он обучается по программе подготовки специалистов среднего звена, по окончании которой он будет иметь квалификацию специалиста среднего звена, что можно также проверить на информационном ресурсе - **реестре** примерных основных **образовательных программ (ФГОС реестр)**. Как следствие, для работника - это иной квалификационный уровень и ему полагается оплачиваемый учебный отпуск.

Отдельно необходимо осветить особенности для крымчан и севастопольцев, связанные с документами об образовании, полученными до 2014 года.

Слайд № 5: признание образования, образовательно-квалификационных уровней, ученых степеней и ученых званий, полученных на территории Украины

Так, статьей 6 Федерального закона от 05.05.2014 N 84-ФЗ "Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" урегулировано признание образования, образовательно-квалификационных уровней, ученых степеней и ученых званий, полученных на территории Украины:

1. В Российской Федерации признаются образование, образовательно-квалификационные уровни, ученые степени и ученые звания, полученные на территории Украины и указанные в документах об образовании, документах об ученых степенях и ученых званиях, образцы которых утверждены Кабинетом Министров Украины и обладателями которых являются лица, которые признаны гражданами Российской Федерации в соответствии с [частью 1 статьи 4](#) Федерального конституционного закона от 21 марта 2014 года N 6-ФКЗ "О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя", а также лица, которые являются постоянно проживавшими на день принятия на территории Республики Крым или на территории города федерального значения Севастополя гражданами Российской Федерации.

2. Лица, указанные в [части 1](#) настоящей статьи и являющиеся обладателями указанных в [части 1](#) настоящей статьи документов об образовании, документов об ученых степенях и ученых званиях, освобождаются от соблюдения требования по их легализации.

3. Документы об образовании, документы об ученых степенях и ученых званиях лиц, указанных в [части 1](#) настоящей статьи, предоставляют их обладателям те же академические и (или) профессиональные права, что и обладателям соответствующих образования и (или) квалификации, ученых степеней и ученых званий, полученных в Российской Федерации.

2. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

Оплата труда в особых условиях и других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (за счет выплаты соответствующих компенсаций).

Компенсации - это денежные средства, которые выплачиваются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных [ТК РФ](#) и другими федеральными законами.

К особым условиям труда относятся:

1. работа с вредными или опасными условиями труда;
2. работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Слайд № 6 : виды работ, отклоняющиеся от нормальных.

Важно! В следующих случаях заработная плата выплачивается с учетом компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1. работа в ночное время;
2. выполнение работ различной квалификации;
3. при совмещении профессии (должностей);
4. сверхурочная работа;
5. работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
6. при освоении новых производств (продукции).

2.1. Работа с вредными или опасными условиями труда.

Заработная плата работников, работающих с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном по сравнению с нормальными условиями труда размере. Компенсация не выплачивается, если условия труда на рабочем месте признаны оптимальными и допустимыми.

Слайд № 7 - минимальный размер повышения оплаты труда за работу во вредных или опасных условиях составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу во вредных условиях устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Важно! При отсутствии у работодателя представительного органа работников конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются трудовым договором с работником.

Конкретный размер повышения заработной платы для работников с вредными или опасными условиями труда может быть определен в коллективном договоре (при его наличии).

2.2. Работа в ночное время

Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях). Ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов. По общему правилу продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Слайд № 8 - Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время установлен Правительством РФ для всех систем оплаты труда и составляет 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (или 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время). Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время как минимум по указанным ставкам.

Доплата начисляется только на часовую тарифную ставку или оклад, рассчитанный за час работы (без учета других доплат и/или надбавок, получаемых работником).

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время устанавливается трудовым договором с работником.

Важно! При наличии в организации представительного органа работников конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Кроме того, размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре (при его наличии).

2.3. Выполнение работ различной квалификации

Квалификация - это степень профессиональной обученности и подготовленности работника к выполнению трудовой функции по конкретной специальности. Может выражаться в квалификационном разряде.

Важно! При оплате труда за выполнение работ различной квалификации работодатель обязан соблюдать следующий порядок:

1. при повременной оплате труда - труд работника оплачивается по работе с более высокой квалификацией;
2. при сдельной оплате труда - труд работника оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Важно! При поручении работнику (в связи с характером производства) со сдельной оплатой труда выполнения работ, тарифицируемых ниже присвоенного работнику разряда, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу.

2.4. Совмещение профессий (должностей)

Совмещение профессий (должностей) осуществляется в рамках одного трудового договора. В этом его отличие от внутреннего совмещения.

Слайд № 9 - Совмещение профессий (должностей) осуществляется без освобождения от основной работы. В этом его отличие от временного перевода на другую работу.

Важно! К данному виду повышенной оплаты относятся следующие виды дополнительной работы, выполняемой работником в течение рабочего дня без освобождения от своей основной работы:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работ;
- исполнение обязанностей (их части) временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Важно! Размер доплаты за выполнение указанной работы определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Максимальный размер доплаты законом не ограничен.

2.5. Сверхурочная работа.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

Повышенная оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в праздничные нерабочие дни не может быть выплачена дважды (вначале как за сверхурочную работу, а потом как за работу в праздник).

Важно! Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени:

1. Работникам, получающим месячный оклад

- первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
- последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за

день или час работы) сверх оклада.

Для расчета часовой тарифной ставки необходимо разделить оклад на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

2. Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам,

- в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;

Коллизии:

Слайд № 10 - Согласно ч. 1 ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в том числе работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В [Постановлении](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П (далее - Постановление N 26-П) отмечено, что определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных. При этом отмечено, что в соответствии со [статьями 113 и 149](#) ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни определяется как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В соответствии с [ТК РФ](#) системы оплаты труда включают в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования ([статья 129](#) ТК РФ).

В связи с этим работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, должна оплачиваться в повышенном размере по сравнению с оплатой за

аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

Таким образом, как отмечено в [Постановлении](#) N 26-П, при привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Слайд № 11 - Таким образом, [статьей 153 ТК РФ](#) предусмотрен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

С учетом изложенного полагаем целесообразным оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производить с учетом положений [Постановления](#) N 26-П.

Пунктом 7 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год", утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протоколом N 11 определено, что установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.