

**Информирует Могойтуйский профсоюз**

1. **Особенности замещения временно отсутствующих руководителей образовательных организаций**

Руководитель организации - физическое лицо, которое осуществляет руководство образовательной организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 Трудового кодекса РФ).

Руководитель осуществляет руководство в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами.

Особенностью правового статуса руководителя организации является то, что на руководителя распространяется действие гражданского законодательства (как на орган юридического лица) и действие норм трудового права (как на работника, вступившего с юридическим лицом (организацией-работодателем) в трудовые отношения на условиях трудового договора.

Согласно статье 20 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Так, в соответствии с частью 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» правом выступать **для руководителей государственных и муниципальных учреждений** в качестве работодателя и заключать с ними трудовые договоры, обладают органы государственной власти (государственные органы), органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителя.

Федеральными законами определен круг полномочий руководителя, который является более широким по сравнению с полномочиями остальных работников организации. К примеру, руководителю предоставляются такие права, как:

- представлять интересы организации и совершать сделки от ее имени;

- выдавать доверенности на право представительства от имени организации;

- утверждать структуру и штатное расписание организации;

- открывать счета в банках;

- издавать приказы о назначении работников на должности, об их переводе и увольнении, применять меры поощрения и налагать дисциплинарные взыскания и др.

Учитывая особенности правого положения руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций, связанных с их трудовыми отношениями, возникают вопросы об оформлении замещения их должностей на период отсутствия руководителя (например, во время отпуска, болезни, командировки и в других случаях).

Прежде всего, необходимо иметь в виду, что:

- исполнение обязанностей по вакантной должности законодательством не предусмотрено;

- при наличии в штате государственной образовательной организации должности заместителя руководителя организации, принятие решений о временном исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя обязательным не является.

В случаях, когда официальное оформление исполнения обязанностей временно отсутствующих руководителей является необходимым, то заинтересованные в этом лица могут руководствоваться следующими положениями Трудового кодекса РФ:

- статьей 60.2, в соответствии с которой для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа по другой должности;

- статьей 72.2, предусматривающей, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу;

- статьей 59, в соответствии с которой для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника предусматривается заключение срочного трудового договора, в т.ч. для выполнения работы по совместительству (внутреннему или внешнему).

Перечисленные статьи Трудового кодекса РФ предусматривают общеустановленный порядок, связанный с замещением временно отсутствующего работника.

Вместе с тем при решении вопросов, связанных с замещением временно отсутствующих руководителей, необходимо учесть следующие особенности, предусмотренные статьей 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

- частью 5 указанной статьи установлено, что должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, филиала государственной или муниципальной образовательной организации не могут исполняться по совместительству;

- частью 12 этой же статьи предусмотрено также, что не допускается совмещение должностей ректора и президента образовательной организации высшего образования.

Необходимо также учитывать, что фактически для замещения временно отсутствующего руководителя государственной или муниципальной образовательной организации **не может быть применено указанное выше положение** **ч. 4 ст. 72.2** **ТК РФ**, поскольку учредитель, который в соответствии с частью 27 статьи 30 Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ обладает правом выступать в качестве работодателя для руководителей государственных и муниципальных учреждений и заключать с ними трудовые договоры, **не имеет полномочий по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с другими работниками этих образовательных организаций**, в том числе с заместителями руководителей, а также осуществлять их временный перевод для исполнения обязанностей руководителей образовательных организаций.

Руководитель государственной или муниципальной организации на период своего отсутствия также не вправе применять положение **ч. 4 ст. 72.2** **ТК РФ** о временном переводе работников на занимаемую им должность для исполнения своих обязанностей.

Из этого следует, что руководитель государственной или муниципальной образовательной организации вправе воспользоваться только положениями статьи 60.2 Трудового кодекса РФ, предусматривающей, что на период своего временного отсутствия руководитель может возложить исполнение своих обязанностей на одного из работников организации, в первую очередь, на заместителя руководителя.

В этом случае руководитель организации заключает с работником, которому поручается замещение своих обязанностей, дополнительное соглашение к трудовому договору по основной работе, и издает соответствующий приказ.

В дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с работником по основной должности, к примеру, по должности заместителя руководителя, при замещении отсутствующего руководителя организации работнику может быть поручено выполнение полностью всех его обязанностей либо установлены ограничения, например, исключающие возможность изменять структуру и штатное расписание организации, условия оплаты труда работников, осуществлять прием на работу, и др. ограничения.

 При временном замещении работником, в том числе заместителем руководителя, обязанностей руководителя государственной или муниципальной организации без освобождения от своей основной работы, ему производится доплата, размер которой согласно статье 151 Трудового кодекса РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

 Если заместитель руководителя при выполнении своих обязанностей получает оплату труда в размере 0,5 должностного оклада, то ему при временном замещении руководителя организации целесообразно устанавливать доплату, с тем чтобы общий размер оплаты труда за этот период был не ниже должностного оклада, предусмотренного по должности заместителя руководителя организации.

Запись в трудовую книжку работника, замещающего наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, временно отсутствующего руководителя, не вносится.

В зависимости от продолжительности временного отсутствия руководителя государственной или муниципальной образовательной организации учредитель вправе на этот период заключить срочный трудовой договор о работе в должности руководителя, руководствуясь частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ.

 С временным исполнением обязанностей руководителя по срочному трудовому договору не следует смешивать заключение с работником трудового договора на определенный срок по вакантной должности, т.е. по должности, которая никем не занята, в том числе когда заключение срочного трудового договора предусмотрено учредительными документами организации или установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое (часть вторая статьи 275 Трудового кодекса РФ).

 Назначение на период временного отсутствия руководителя государственной или муниципальной организации другого работника, ему должен устанавливаться должностной оклад, предусмотренный по должности руководителя с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Подготовила Ж.Намсараева

Использованы материалы Трудового кодекса, нормативно-правовые документы

профсоюзных органов.