

Правовой разбор: одностороннее сокращение учебной нагрузки педагога дополнительного образования, принуждение к увольнению и расчёт выплат

1. Краткая постановка вопроса

Педагог дополнительного образования (структурное подразделение вуза, стаж с августа 2022 г.) столкнулся с тем, что работодатель — университет — со ссылкой на отсутствие бюджетного финансирования ввёл запреты на выездные занятия и на приведение детей в Центр в утреннее время, вследствие чего искусственно сократились контингент и учебные часы, а затем в устной форме потребовал написать заявление об увольнении по собственному желанию. Работник отказался и письменно (в мессенджере) предложил уволить его по сокращению штата с выплатой трёх окладов либо по соглашению сторон на тех же условиях. Требуется правовая оценка четырёх блоков: (1) допустимость одностороннего уменьшения учебной нагрузки и оплаты со ссылкой на финансовые трудности; (2) правовые последствия отказа от «добровольного» увольнения и способы защиты от фабрикации прогула; (3) обоснованность требования о сокращении/соглашении сторон с выплатой трёх окладов; (4) порядок расчёта компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

2. Фактическая база и методологическая оговорка

Юридически значимые обстоятельства, из которых исходит разбор:

1. Работодатель — университет (центр является его структурным подразделением, а не самостоятельным юридическим лицом); это означает, что при сокращении вакансии должны предлагаться по всей организации в данной местности, а не только внутри Центра (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ).
2. Трудовая функция — педагог дополнительного образования; объём учебной нагрузки и условия оплаты согласованы при приёме (август 2022 г.) и, по утверждению работника, зафиксированы в трудовом договоре.

3. Причина уменьшения нагрузки — управленческие запреты и отсутствие финансирования, то есть обстоятельства, созданные самим работодателем, а не объективное сокращение контингента.
4. Требование об увольнении заявлено устно, письменного заявления работник не подавал.
5. Письменное обращение работника к руководителю содержит предложение об увольнении по сокращению либо по соглашению сторон с выплатой «трёх окладов».

Оговорка о редакциях. Используемые источники содержат разные редакции одних и тех же статей (в частности, ст. 178 и ст. 318 ТК РФ приведены как в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, так и в действующей редакции Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ). Ниже анализ ведётся по действующей редакции ТК РФ; при подготовке конкретного иска тексты статей необходимо сверять с актуальной редакцией на дату события. Также подлежит уточнению по документам работника продолжительность отпуска (42 или 56 календарных дней) — этот вопрос разобран в разделе 7 в двух версиях.

3. Раздел I. Учебная нагрузка как условие трудового договора: пределы одностороннего изменения

3.1. Нормативная рамка

Объём учебной нагрузки педагогического работника не является «технической» величиной, определяемой исключительно усмотрением администрации. Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, утверждён приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (приложение № 2; далее — Порядок № 1601), и в п. 1.1 прямо устанавливает, что объём учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагога дополнительного образования составляет 18 часов в неделю (приложение № 1 к приказу № 1601); общая продолжительность рабочего времени педагогических работников — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Из этого следует цепочка норм:

- объём нагрузки и размер оплаты — условия трудового договора (ст. 57 ТК РФ), их изменение допускается по общему правилу только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ);

- одностороннее изменение возможно лишь в порядке ст. 74 ТК РФ — при наличии изменений организационных или технологических условий труда, с письменным уведомлением не позднее чем за два месяца и с обязательным предложением вакансий; изменение трудовой функции запрещено (ч. 1, 2, 3 ст. 74 ТК РФ);
- при отказе работника от продолжения работы в новых условиях и отсутствии подходящих вакансий договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 4 ст. 74 ТК РФ) — без выходного пособия, если иное не предусмотрено договором или коллективным договором (ст. 178 ТК РФ).

3.2. Версия 1 (основная): уменьшение нагрузки — изменение условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ

Если в трудовом договоре указан объём нагрузки (часы, количество групп, ставка), уменьшение этого объёма по инициативе работодателя является изменением определённых сторонами условий договора. Законность такого изменения проверяется по трём критериям:

- 1. Наличие организационных или технологических изменений.** Перечень в ч. 1 ст. 74 ТК РФ открытый («другие причины»), но он охватывает изменения в технике и технологии производства, структурную реорганизацию производства. Бремя доказывания наличия таких обстоятельств возложено на работодателя: при отсутствии доказательств изменение условий не может быть признано законным (п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).
- 2. Соблюдение процедуры.** Персональное письменное уведомление не позднее чем за два месяца с указанием причин (ч. 2 ст. 74 ТК РФ); при несогласии — письменное предложение всех имеющихся вакансий в данной местности (ч. 3 ст. 74 ТК РФ); при отсутствии вакансий или отказе — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- 3. Сохранение трудовой функции.** Работник остаётся педагогом дополнительного образования; уменьшение нагрузки само по себе трудовую функцию не меняет, но уменьшение, приводящее к фактическому изменению характера работы (например, с 1,5 ставки до 0,25 с перепрофилированием), суды нередко квалифицируют как изменение трудовой функции, что запрещено ч. 1 ст. 74 ТК РФ.

3.3. Версия 2: нагрузка в договоре не зафиксирована, определяется тарификацией на учебный год

Если в трудовом договоре объём нагрузки прямо не оговорён (только должность, норма часов и ставка), работодатель формально вправе определять нагрузку на новый учебный год при тарификации. Однако и в этом случае свобода не абсолютна:

- Порядок № 1601 (п. 1.3–1.5) ограничивает уменьшение нагрузки по инициативе работодателя: оно допускается при уменьшении количества обучающихся (групп), количества часов по учебным планам, а нагрузка, установленная в текущем учебном году, не может быть уменьшена по инициативе работодателя в следующем учебном году, кроме указанных случаев. Изменение сопровождается предварительным письменным уведомлением (по общему правилу — не позднее чем за два месяца);
- уменьшение оплаты должно соответствовать системе оплаты труда, установленной локальными нормативными актами и коллективным договором (ст. 135 ТК РФ), и не может быть произвольным или дискриминационным (ст. 3, 132 ТК РФ);
- даже при формально законном уменьшении нагрузки ключевое значение имеет причина: здесь уменьшение контингента вызвано запретами самого работодателя (см. п. 3.5).

Практическое значение разграничения версий 1 и 2: если нагрузка зафиксирована в договоре — любое её уменьшение без письменного соглашения сторон незаконно, и работник вправе продолжать работу на прежних условиях с оплатой по прежней нагрузке; если не зафиксирована — работник лишён «якоря» в договоре, но сохраняет защиту через Порядок № 1601, ст. 135 ТК РФ и ст. 155 ТК РФ. В обоих случаях работнику целесообразно письменно запросить у работодателя копию трудового договора, дополнительных соглашений, тарификационного списка (расчёта нагрузки) и приказа об установлении нагрузки — это устанавливает предмет доказывания на будущее (ст. 62 ТК РФ: письменные заявления о выдаче документов, связанных с работой, подлежат исполнению в трёхдневный срок).

3.4. Версия 3: нагрузка уменьшена без изменения договора, работа фактически не предоставляется

Классический сценарий: договор не менялся, приказ о простое не издавался, но фактически часы не предоставляются, и оплата производится только за

«фактически проведённые» занятия. Здесь применяются не ст. 74, а гарантийные нормы об оплате:

- ст. 155 ТК РФ — при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ч. 1);
- ст. 157 ТК РФ — время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы (ч. 1); о начале простоя работник обязан сообщить руководителю (ч. 4).

Разграничение ст. 155 и ст. 157 ТК РФ. Если работник присутствует на работе, готов работать, но не вырабатывает норму часов из-за отсутствия детей (то есть работа не приостановлена полностью, а не выполняется установленная норма), применяется ст. 155 ТК РФ — оплата не ниже среднего заработка. Если работа приостановлена полностью (занятия не проводятся, группы расформированы, издан приказ о простое), применяется ст. 157 ТК РФ — 2/3 средней заработной платы. Разница существенна: в первом случае работник получает полный средний заработок, во втором — две трети. На практике суды оценивают фактическую ситуацию, а не только наличие приказа: при отсутствии приказа о простое и при наличии готовности работника работать применяется ст. 155 ТК РФ.

3.5. Квалификация причины: являются ли финансовые трудности «организационными условиями труда»

Здесь существуют две конкурирующие позиции.

Позиция А (доминирующая, узкая). Экономическая нецелесообразность, отсутствие финансирования, оптимизация расходов сами по себе не являются изменением организационных или технологических условий труда. Организационные изменения должны быть объективированы: изменение структуры, штатного расписания, технологии работы, объёмов деятельности. Ссылка на «нет бюджета» без подтверждения структурных изменений не выдерживает проверки по п. 21 постановления Пленума ВС РФ № 2: работодатель обязан доказать, что условия договора не могли быть сохранены именно вследствие организационных или технологических изменений.

Позиция Б (широкая). Формулировка «другие причины» (ч. 1 ст. 74 ТК РФ) позволяет относить к организационным изменениям сокращение объёмов финансирования и вытекающую из него структурную перестройку (перевод на иные формы работы, изменение структуры подразделений, сокращение количества групп). Такая позиция встречается в практике, но она

работоспособна только при наличии документального подтверждения реальных структурных изменений: приказов о реорганизации, изменений штатного расписания, изменений учебных планов, снижения численности обучающихся по объективным причинам.

Принципиальный контраргумент в данной ситуации. Даже в рамках позиции Б уменьшение контингента здесь вызвано не объективными причинами, а прямыми запретами работодателя (запрет выездов, запрет утренних занятий). Лицо не вправе ссылаться на обстоятельства, которые оно само создало, и обязано действовать добросовестно (ст. 10 ГК РФ; п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой ГК РФ»). Соответственно, работодатель не может обосновывать уменьшение нагрузки и оплаты «сокращением количества обучающихся», если это сокращение — следствие его же управленческих решений. Это же обстоятельство переводит ситуацию в плоскость ст. 155 ТК РФ (невыполнение норм труда по вине работодателя).

3.6. Практические выводы по разделу I

Версия	Когда применяется	Правовая оценка	Что делать работнику
Нагрузка зафиксирована в договоре	Есть часы/ставка в договоре	Уменьшение без письменного соглашения незаконно (ст. 72, 74 ТК РФ)	Продолжать работу по прежней нагрузке, требовать оплаты по договору, взыскивать разницу
Нагрузка в договоре не зафиксирована	Только должность и норма часов	Возможно уменьшение по Порядку № 1601, но с уведомлением и при объективных причинах; причины созданы работодателем — незаконно	Требовать письменные документы (тарификация, приказ), оспаривать причину, требовать оплаты по ст. 155 ТК РФ
Договор не менялся, но работы нет	Часы не предоставляются	Нарушение ст. 22, 56 ТК РФ; оплата по ст.	Письменно уведомить об отсутствии

Версия	Когда применяется	Правовая оценка	Что делать работнику
		155 (или ст. 157) ТК РФ	нагрузки, требовать оплаты, фиксировать готовность работать
Изменение оформлено по ст. 74 ТК РФ	Есть уведомление за 2 месяца	Законно только при доказанных организационно-технологических изменениях	Не отказываться автоматически; оспаривать основания, параллельно вести переговоры о соглашении сторон

4. Раздел II. Одностороннее снижение оплаты труда и ставки

4.1. Общий запрет

Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ); заработок зависит от квалификации, сложности, количества и качества труда и не может быть произвольным (ст. 132 ТК РФ). Работодатель обязан выплачивать заработную плату в полном размере (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Одностороннее снижение оклада, ставки или размера выплат — нарушение ст. 22, 72, 135 ТК РФ.

4.2. Допустимые механизмы снижения и их границы

- Ст. 74 ТК РФ** — единственный общий механизм одностороннего изменения условий оплаты: требуется наличие организационно-технологических изменений, уведомление за два месяца, предложение вакансий. Без этих элементов снижение незаконно.
- Ст. 93 ТК РФ** — неполное рабочее время: по инициативе работодателя — только в порядке ст. 74 ТК РФ; по соглашению сторон — свободно.
- Переменная часть оплаты труда.** Если локальный нормативный акт (Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах) относит стимулирующие выплаты к непостоянным, зависящим от показателей, их снижение при недостижении показателей допустимо — но

только в порядке, установленном этим же актом, при равенстве критериев и без дискриминации (ст. 3, 132, 135, 191 ТК РФ). Произвольное «урезание» стимулирующей части без соблюдения локальной процедуры незаконно.

Окладная (базовая) часть снижению в этом порядке не подлежит.

- 4. Уменьшение нагрузки в порядке Порядка № 1601** — влечёт уменьшение оплаты пропорционально, но только при соблюдении процедуры и при объективных причинах (см. раздел I).

4.3. Оплата при отсутствии нагрузки: ключевая защитная норма

Если часы сокращены по инициативе работодателя и работник не вырабатывает норму, применяется ч. 1 ст. 155 ТК РФ: оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, **но не ниже средней заработной платы работника**, рассчитанной за тот же период. То есть работник, отработывающий полное рабочее время (присутствующий на работе согласно ПВТР и графику), вправе требовать сохранения среднего заработка, а не оплаты «по факту проведённых занятий».

Дополнительно: при задержке выплат начисляются проценты (денежная компенсация) в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ), а также подлежит компенсации моральный вред (ст. 237 ТК РФ).

4.4. Ответственность работодателя

- административная — ч. 1, 6 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства; невыплата или неполная выплата заработной платы);
- уголовная — ст. 145.1 УК РФ при частичной невыплате свыше трёх месяцев или полной свыше двух месяцев (требует корыстной или иной личной заинтересованности; в конфликтной ситуации этот признак нуждается в доказывании);
- материальная — ст. 236, 237 ТК РФ;
- восстановительная — взыскание недоначисленных сумм в суде (ст. 391, 392 ТК РФ).

4.5. Практический вывод по разделу II

Одностороннее снижение ставки или выплат со ссылкой на «отсутствие бюджета» без процедуры ст. 74 ТК РФ незаконно. Даже при формально корректной процедуре основания должны быть доказаны, а в рассматриваемой ситуации они созданы самим работодателем. Работник вправе требовать оплаты не ниже среднего заработка по ч. 1 ст. 155 ТК РФ, а

при полной приостановке работы — по ч. 1 ст. 157 ТК РФ (2/3 средней заработной платы), с начислением процентов по ст. 236 ТК РФ.

5. Раздел III. Требование об увольнении по сокращению либо по соглашению сторон с выплатой «трёх окладов»

5.1. Сокращение — исключительная компетенция работодателя

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) является реализацией права работодателя на определение структуры и штата. Закон не предоставляет работнику права требовать такого увольнения; отказ работодателя от увольнения по этому основанию не нарушает прав работника, поскольку основание прекращения договора связано с его организационно-хозяйственной деятельностью. Соответственно, требование «увольте меня по сокращению» юридически не обязывает работодателя.

Позиция Б (альтернативная, применимая в данной ситуации). Если работодатель фактически ликвидирует ставку (рабочее место) или исключает должность из штатного расписания, но оформляет это как «уменьшение нагрузки» либо как «увольнение по собственному желанию», работник вправе доказывать, что фактически имело место сокращение, и требовать применения гарантий ст. 178, 180 ТК РФ, а увольнение по иному основанию — оспаривать как незаконное (бремя доказывания законности увольнения возлагается на работодателя: п. 23 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; ч. 1 ст. 394 ТК РФ). Критерий разграничения: уменьшение объёма нагрузки у работающего работника — изменение условий договора (ст. 74 ТК РФ); исключение должности (ставки) из штатного расписания — сокращение (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Доказательство — сравнение штатных расписаний до и после, приказы об изменении структуры.

5.2. Толкование «трёх окладов»: две существенно разные величины

Формулировка «три оклада» допускает два прочтения, и разница в деньгах может быть значительной:

- **Три должностных оклада** — фиксированная величина по штатному расписанию, не учитывающая стимулирующие, компенсационные выплаты, надбавки, совмещение;
- **Три средних месячных заработка** — величина, исчисляемая по правилам ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней

заработной платы (утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922; далее — Положение № 922) и включающая все выплаты, входящие в систему оплаты труда.

Поскольку законодательные гарантии при сокращении исчисляются именно из среднего заработка, требование целесообразно формулировать как «три средних месячных заработка» — это, как правило, больше, чем три оклада, при наличии стимулирующих и иных выплат. Рекомендуется письменно уточнить свою формулировку в переписке с работодателем.

5.3. Что реально даёт сокращение по закону

При увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работнику полагается:

1. **Выходное пособие** в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ);
2. **Средний месячный заработок за второй месяц** со дня увольнения (или часть пропорционально периоду трудоустройства), если период трудоустройства превышает один месяц (ч. 2 ст. 178 ТК РФ в ред. Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ);
3. **Средний месячный заработок за третий месяц** — по решению органа службы занятости, при условии обращения в этот орган в течение 14 рабочих дней со дня увольнения и нетрудоустройства в течение двух месяцев (ч. 3 ст. 178 ТК РФ);
4. **Компенсация за все неиспользованные отпуска** (ст. 127 ТК РФ);
5. **Дополнительная компенсация** при увольнении до истечения срока предупреждения с письменного согласия работника — в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Итого при сокращении объективно «набегает» от двух до трёх-четырёх средних месячных заработков (1 + 1 гарантированно, третий — по решению службы занятости, плюс дополнительная компенсация при досрочном увольнении). То есть требование о трёх средних месячных заработках при сокращении в целом соответствует закону как ориентир, но юридически неверно называть его «тремя окладами» и неверно полагать, что третий месяц гарантирован безусловно: он зависит от решения органа службы занятости (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Северная специфика. Если организация расположена в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, применяется ст. 318 ТК РФ: выходное пособие в размере среднего месячного заработка плюс сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства (второй, третий месяц; в исключительных случаях — четвёртый-шестой по решению органа

службы занятости при обращении в месячный срок). В этом случае объём гарантий шире, чем по ст. 178 ТК РФ, и требование «трёх окладов» заведомо ниже законного минимума.

Обязательные процедуры при сокращении, без которых увольнение уязвимо: персональное предупреждение не менее чем за два месяца (ч. 2 ст. 180 ТК РФ); письменное предложение всех вакансий в данной местности, включая нижестоящие и нижеоплачиваемые (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ); учёт преимущественного права (ст. 179 ТК РФ); уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца, при массовом увольнении — за три (ч. 1 ст. 82 ТК РФ); учёт мотивированного мнения профкома при увольнении членов профсоюза (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ); уведомление службы занятости (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Запрещено увольнение в период нетрудоспособности и в период отпуска (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Для отдельных категорий (беременные женщины, женщины с детьми до трёх лет, одинокие матери и др.) установлены дополнительные гарантии (ст. 261 ТК РФ).

5.4. Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)

Соглашение сторон — свободная договорная конструкция: условия (включая размер отступных) определяются соглашением, законодательный минимум не установлен. Это означает:

- работодатель не обязан соглашаться на «три средних месячных заработка», но и не ограничен сверху;
- при увольнении по соглашению сторон **не применяются** гарантии ст. 178 ТК РФ (выходное пособие и сохранение заработка на период трудоустройства), поэтому выплата должна быть прямо зафиксирована в соглашении;
- не требуются процедуры сокращения (уведомления, предложение вакансий, профсоюз), что делает этот путь быстрым и менее конфликтным;
- соглашение целесообразно оформлять отдельным документом с указанием суммы, срока выплаты и реквизитов, а не только заявлением работника.

5.5. Сравнительная таблица

Критерий	Сокращение (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)	Собственное желание (ст. 80 ТК РФ)
Инициатор	Работодатель	Обе стороны	Работник

Критерий	Сокращение (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)	Собственное желание (ст. 80 ТК РФ)
Согласие работника	Не требуется, но требуются процедуры	Обязательно	—
Выходное пособие	Обязательно: 1 средний месячный заработок (ч. 1 ст. 178 ТК РФ)	Только если предусмотрено соглашением	Не предусмотрено
Сохранение заработка на период трудоустройства	Да: 2-й месяц — обязательно, 3-й — по решению службы занятости (ч. 2, 3 ст. 178 ТК РФ)	Нет	Нет
Дополнительная компенсация при досрочном увольнении	Да, при письменном согласии (ч. 3 ст. 180 ТК РФ)	По договорённости	Нет
Компенсация за неиспользованный отпуск	Да (ст. 127 ТК РФ)	Да (ст. 127 ТК РФ)	Да (ст. 127 ТК РФ)
Риск оспаривания основания	Высокий (нарушение процедуры)	Низкий	Высокий при доказанном принуждении
Сроки	2 месяца и более	Любые	2 недели (ст. 80 ТК РФ)

5.6. Практический вывод по разделу III

Требование работника само по себе правомерно как переговорная позиция, но юридически не обязывает работодателя увольнять по сокращению: это его исключительное право. Наиболее реалистичные сценарии: (а) работодатель соглашается на соглашение сторон с выплатой трёх средних месячных заработков плюс компенсация отпуска — оптимально по скорости и определённости; (б) работодатель проводит сокращение с соблюдением процедуры — тогда работник получает гарантии ст. 178 ТК РФ (по Крайнему Северу — ст. 318 ТК РФ); (в) работодатель бездействует и не предоставляет

нагрузку — тогда работает механизм ст. 155 (ст. 157) ТК РФ с последующим взысканием недоплаты. Наихудший вариант — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от работы в новых условиях), не дающий выходного пособия; к нему работодатель может прибегнуть, формально проведя процедуру по ст. 74 ТК РФ, поэтому при получении уведомления по ст. 74 ТК РФ нельзя ограничиваться устным отказом — необходимо письменно оспорить основания и одновременно вести переговоры о соглашении сторон.

6. Раздел IV. Понуждение к увольнению по собственному желанию: признаки, последствия, защита

6.1. Признаки понуждения

Устное требование написать заявление об увольнении со ссылкой на «отсутствие нагрузки и бюджета» — классический признак понуждения. Юридически значимые индикаторы:

- требование исходит от руководства, а не является свободным волеизъявлением работника;
- отсутствуют объективные основания для увольнения по собственному желанию (работник не собирался увольняться);
- работнику не предоставлена работа, то есть создаётся ситуация, вынуждающая уйти;
- требование заявлено устно, без оформления, что затрудняет доказывание.

6.2. Бремя доказывания: ключевая позиция

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо только в случае, когда подача заявления являлась добровольным волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать такое заявление, это обстоятельство подлежит проверке, и **обязанность доказать отсутствие принуждения возлагается на работодателя** (подп. «а» п. 22 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Это существенно облегчает положение работника: ему достаточно заявить о принуждении и представить любые подтверждающие материалы, тогда как работодатель должен доказать обратное.

6.3. Правовые последствия

Для работника:

- если заявление не подано — никаких правовых последствий не наступило; устное требование юридически ничтожно;
- если заявление подано — до истечения срока предупреждения работник вправе отозвать его в любое время; увольнение не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ);
- если увольнение состоялось — оно может быть признано незаконным с восстановлением на работе, взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда (ч. 1, 2 ст. 394, ст. 237, 396 ТК РФ);
- при увольнении без заявления — увольнение заведомо незаконно (отсутствует волеизъявление).

Для работодателя: риск восстановления работника, взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, а также административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ).

6.4. Доказательственная база

Применимы все средства доказывания, предусмотренные ст. 55 ГПК РФ:

- **скриншоты переписки в мессенджере** — с указанием даты, времени, участников; желательно нотариальное или судебное заверение либо осмотр на устройстве в судебном заседании (ст. 71, 77 ГПК РФ);
- **аудиозапись разговора**, сделанная участником разговора открыто, — допустимое доказательство; целесообразно предупредить собеседника о записи либо зафиксировать факт записи в последующей переписке;
- **свидетельские показания** коллег, которым известно о требовании (ст. 69 ГПК РФ);
- **письменные обращения работника** работодателю с изложением ситуации (они фиксируют момент, когда работник заявил о несогласии, и опровергают версию о «добровольности»);
- **заявления в ГИТ и прокуратуру** — их материалы также могут использоваться в суде.

6.5. Практический вывод по разделу IV

Отказ от написания заявления — правильная и юридически безопасная линия поведения. Направленное руководителю сообщение с предложением о сокращении/соглашении сторон следует рассматривать как доказательство

того, что инициатива прекращения трудовых отношений исходила от работодателя, а работник не имел намерения увольняться по собственному желанию, — это прямо работает на бремя доказывания по подп. «а» п. 22 постановления Пленума ВС РФ № 2. Заявление об увольнении по собственному желанию не подавать; в случае подачи — немедленно отозвать в письменной форме с отметкой о вручении (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

7. Раздел V. Фиксация нахождения на рабочем месте и защита от увольнения за прогул

7.1. Что признаётся прогулом

Прогул — отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности либо более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение по этому основанию требует соблюдения порядка привлечения к дисциплинарной ответственности: истребование письменного объяснения, издание приказа, ознакомление с ним в течение трёх рабочих дней (ст. 192, 193 ТК РФ); работодатель обязан доказать наличие основания и соблюдение процедуры (п. 38, 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; ч. 1 ст. 394 ТК РФ).

7.2. Система ежедневной фиксации

Задача — создать независимый от работодателя массив доказательств присутствия на работе и готовности трудиться. Рекомендуемая схема:

- Ежедневная фиксация прихода/ухода:** ☐ пропуск (выгружать историю проходов еженедельно), запись в журнале регистрации прихода, отметка в табеле (заверенная копия табеля — ежемесячно по ст. 62 ТК РФ), фотография табеля/графика.
- Ежедневная служебная записка** (или запись в журнале регистрации служебных записок) о том, что работник находится на рабочем месте, готов выполнять трудовые обязанности, однако нагрузка не предоставлена, с указанием причины (запрет выездов, запрет утренних занятий, отсутствие детей). Подавать через канцелярию с входящим номером либо по электронной почте с уведомлением о доставке. Это одновременно фиксирует и факт присутствия, и факт простоя/невыполнения норм труда по вине работодателя (основание для ст. 155, 157 ТК РФ).

3. **Требование о предоставлении работы** — отдельным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения (ст. 22, 56 ТК РФ). Копию — себе.
4. **Фиксация указаний о запретах** — письменно запрашивать подтверждение запретов (кому адресованы, с какой даты, каким документом). Отсутствие письменного документа, на который ссылается руководство, само по себе доказательство произвольности.
5. **Сохранение расписания занятий, тарификации, приказов о нагрузке** — ежемесячно, копии по ст. 62 ТК РФ.
6. **Фиксация отсутствия приказа о простое** — если простой не оформлен, работник тем более вправе требовать оплаты по ст. 155 ТК РФ, а не по ст. 157 ТК РФ.

7.3. Ключевые правила поведения

- **Не покидать рабочее место** в рабочее время без письменного разрешения; отлучки согласовывать письменно (служебная записка, электронное письмо).
- **Не отказываться от поручений**, но письменно фиксировать, если поручение выходит за пределы трудовой функции (ст. 60, 72.1 ТК РФ) или не обеспечено условиями для выполнения.
- **Не подписывать акты «об отказе от ознакомления» без замечаний**; при подписании документов вносить оговорку «с содержанием не согласна, объяснения прилагаю».
- **На письменное требование объяснений по ст. 193 ТК РФ** отвечать письменно, подробно, с указанием на отсутствие нагрузки и на свои обращения.
- **Сообщать о начале простоя** (ч. 4 ст. 157 ТК РФ) — это не только обязанность, но и доказательство позиции работника.
- **Не использовать самозащиту по ст. 379 ТК РФ** (отказ от работы) без оснований: при отсутствии задержки зарплаты это создаёт риск дисциплинарного взыскания. Исключение — задержка выплаты более 15 дней (ст. 142 ТК РФ), но и тогда необходимо письменное уведомление.

7.4. Практический вывод по разделу V

Основной риск — увольнение за прогул — нейтрализуется систематической письменной фиксацией присутствия и готовности работать. Наиболее эффективны: ежедневные служебные записки через канцелярию, письменное требование о предоставлении работы, ежемесячное получение копий табеля и документов о нагрузке по ст. 62 ТК РФ. При наличии такой базы увольнение за

прогул не выдержит проверки, поскольку работодатель не докажет отсутствие на рабочем месте (п. 39 постановления Пленума ВС РФ № 2).

8. Раздел VI. Выплаты при увольнении: расчёт

8.1. Общий состав выплат при любом основании увольнения

В день увольнения работодатель обязан произвести окончательный расчёт (ст. 140 ТК РФ) и выдать трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности (ст. 84.1 ТК РФ). В состав расчёта входят: заработная плата за отработанное время, компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ), а также выплаты, предусмотренные основанием увольнения (ст. 178, 180 ТК РФ) или соглашением сторон.

8.2. Выплаты при сокращении

По действующей редакции (Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ): выходное пособие в размере среднего месячного заработка; средний месячный заработок за второй месяц (или часть пропорционально периоду трудоустройства); за третий месяц — по решению органа службы занятости при обращении в течение 14 рабочих дней и нетрудоустройстве в течение двух месяцев (ч. 1–3 ст. 178 ТК РФ); дополнительная компенсация при досрочном увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ); компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ). В районах Крайнего Севера и приравненных местностях — по ст. 318 ТК РФ (более длительное сохранение заработка).

8.3. Выплаты при соглашении сторон

Заработная плата за отработанное время; компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ); отступные в размере, определённом соглашением (ст. 78 ТК РФ). Гарантии ст. 178 ТК РФ не применяются.

8.4. Расчёт среднего заработка

Правила — ст. 139 ТК РФ и Положение № 922:

- расчётный период — 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу увольнения (ч. 3 ст. 139 ТК РФ); при увольнении в октябре 2025 г. — октябрь 2024 г. – сентябрь 2025 г.;
- из расчётного периода исключаются время и суммы: временная нетрудоспособность, отпуск, простой по вине работодателя, периоды освобождения от работы с сохранением заработка (п. 5 Положения № 922);

- средний дневной заработок для отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск = начисленная заработная плата / 12 / 29,3, а при неполностью отработанных месяцах — по формуле п. 10 Положения № 922 (29,3 / число календарных дней месяца × число календарных дней, приходящихся на отработанное время);
- средний месячный заработок для выходного пособия = средний дневной заработок × количество рабочих дней (по графику работника) в периоде, подлежащем оплате (п. 9 Положения № 922).

Важный нюанс. Если в расчётном периоде был простой по вине работодателя или периоды без нагрузки, время и суммы простоя из расчёта исключаются (подп. «в» п. 5 Положения № 922). Это может как увеличить, так и уменьшить средний заработок — расчёт необходимо делать индивидуально; при этом недоплата за периоды отсутствия нагрузки (ст. 155 ТК РФ) должна быть взыскана отдельно и также влияет на базу расчёта.

8.5. Компенсация за неиспользованный отпуск: продолжительность 42 или 56 календарных дней

Версия 1: 42 календарных дня. Удлинённый основной отпуск педагогических работников установлен ст. 334 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Для должности педагога дополнительного образования, как правило, применяется продолжительность 42 календарных дня.

Версия 2: 56 календарных дней. Применяется для отдельных должностей и типов образовательных организаций, перечисленных в приложении к постановлению № 466 (в частности, для ряда педагогических работников общеобразовательных организаций и приравненных к ним). Если работник фактически выполнял функции, для которых установлен отпуск 56 дней, либо это прямо предусмотрено трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом организации, применяется 56 дней.

Как определить применимую продолжительность: проверить трудовой договор (раздел «Отпуск»), приказ о приёме, коллективный договор, Положение об отпусках, а также должность в штатном расписании и тарификации. Основание — ст. 120, 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ № 466.

Расчёт количества дней компенсации:

1. Определяется отпускной стаж — с даты приёма по дате увольнения (ст. 121 ТК РФ); из стажа исключаются периоды отпусков без сохранения

заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года, периоды отсутствия без уважительных причин и т. п.

2. Излишки менее половины месяца отбрасываются, свыше половины — округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169).
3. Количество дней = (продолжительность полного отпуска / 12) × число полных месяцев стажа — использованные дни. При увольнении компенсация выплачивается за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ; п. 28 Правил № 169).

Иллюстративный расчёт. При приёме 01.08.2022 и увольнении 13.10.2025 отпускной стаж — 3 года 2 месяца 13 дней; 13 дней (менее половины месяца) отбрасываются, итого 38 полных месяцев.

- при отпуске 42 дня: $42 / 12 = 3,5$ дня за месяц; $3,5 \times 38 = \mathbf{133}$ дня;
- при отпуске 56 дней: $56 / 12 \approx 4,67$ дня за месяц; $4,67 \times 38 \approx \mathbf{177}$ дней.

Из полученных величин вычитаются фактически использованные отпуска.

Денежная оценка. Компенсация = средний дневной заработок × количество дней. Пример (условный): если за расчётный период начислено 480 000 руб. и период отработан полностью, средний дневной заработок = $480\,000 / (12 \times 29,3) \approx 1\,365,19$ руб.; компенсация за 133 дня $\approx 181\,570$ руб., за 177 дней $\approx 241\,639$ руб. Суммы приведены исключительно для иллюстрации методики и подлежат пересчёту по фактическим данным.

8.6. Налоги и страховые взносы

- Компенсация за неиспользованный отпуск облагается НДФЛ (п. 1, 3 ст. 217 НК РФ — в перечне освобождаемых выплат она не поименована) и страховыми взносами (п. 1 ст. 420, п. 2 ст. 422 НК РФ).
- Выходное пособие и сохраняемый средний месячный заработок на период трудоустройства освобождены от НДФЛ и страховых взносов в пределах трёхкратного среднего месячного заработка (шестикратного — для работников организаций в районах Крайнего Севера и приравненных местностях) (п. 1 ст. 217, п. 2 ст. 422 НК РФ). Превышение облагается.
- Отступные по соглашению сторон подчиняются тому же правилу: освобождение в пределах трёхкратного (шестикратного) размера.

8.7. Практический вывод по разделу VI

При сокращении работник получает выходное пособие (1 средний месячный заработок) и гарантированно — за второй месяц; третий месяц зависит от решения службы занятости, поэтому требование «трёх окладов» при

сокращении не является безусловно гарантированным, но в совокупности с компенсацией отпуска и возможной дополнительной компенсацией по ч. 3 ст. 180 ТК РФ итоговая сумма обычно сопоставима с тремя средними месячными заработками. При соглашении сторон сумма отступных определяется договорённостью и должна быть прямо зафиксирована. Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается по фактической продолжительности отпуска (42 или 56 дней — устанавливается по документам) и фактическому отпускному стажу; для точного расчёта необходимы: трудовой договор, приказы об отпусках, расчётные листки за 12 месяцев, табели.

9. Раздел VII. Сроки и маршруты защиты

Требование	Срок	Норма
Обращение в суд по спору об увольнении	1 месяц со дня вручения копии приказа (трудовой книжки)	ч. 1 ст. 392 ТК РФ
Обращение в суд по спору о выплатах	1 год со дня установленного срока выплаты	ч. 2 ст. 392 ТК РФ
Обращение в суд по иным индивидуальным трудовым спорам (изменение условий, нагрузка)	3 месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права	ч. 1 ст. 392 ТК РФ
Обращение в ГИТ	Сроков давности нет	ст. 352, 353, 356, 357 ТК РФ
Обращение в прокуратуру	Сроков давности нет	ст. 10, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»
Обращение в службу занятости при сокращении	14 рабочих дней со дня увольнения (для получения заработка за третий месяц)	ч. 3 ст. 178 ТК РФ

Государственная пошлина по трудовым спорам с работника не взыскивается (ст. 393 ТК РФ; ст. 333.36 НК РФ). Моральный вред компенсируется независимо

от имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ; п. 63 постановления Пленума ВС РФ № 2).

10. Раздел VIII. Сводные практические выводы по каждому вопросу

Вопрос 1. Права ли работник, требуя увольнения по сокращению/соглашению сторон с выплатой трёх окладов.

Право требовать увольнения по сокращению законом не предусмотрено — это исключительное право работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Однако требование как переговорная позиция правомерно и обоснованно: инициатива прекращения отношений исходит от работодателя, работа не предоставляется (ст. 22, 56, 155 ТК РФ). Юридически корректная формулировка — «три средних месячных заработка», а не «три оклада» (ст. 139 ТК РФ, Положение № 922). При сокращении закон гарантирует выходное пособие и заработок за второй месяц, третий — по решению службы занятости (ст. 178 ТК РФ); при соглашении сторон размер определяется договорённостью (ст. 78 ТК РФ). Наиболее защищённая позиция: письменно требовать предоставления работы и оплаты по ст. 155 ТК РФ, параллельно предлагая соглашение сторон на конкретных условиях с указанием суммы.

Вопрос 2. Как фиксировать нахождение на рабочем месте.

Ежедневные служебные записки через канцелярию о присутствии и готовности работать; письменное требование о предоставлении работы; ежемесячное получение копий табеля и документов о нагрузке (ст. 62 ТК РФ); сохранение истории электронных пропусков, расписаний, скриншотов переписки; сообщение о начале простоя (ч. 4 ст. 157 ТК РФ). Не покидать рабочее место без письменного разрешения. При требовании объяснений по ст. 193 ТК РФ — отвечать письменно и подробно. Такая база исключает доказывание прогула (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 38, 39 постановления Пленума ВС РФ № 2).

Вопрос 3. Вправе ли университет односторонне снизить выплаты или ставку.

Нет, за исключением: (а) процедуры ст. 74 ТК РФ при доказанных организационно-технологических изменениях с уведомлением за два месяца; (б) снижения переменной (стимулирующей) части в порядке, установленном локальным нормативным актом, при равенстве критериев; (в) законного уменьшения нагрузки по Порядку № 1601 при объективных причинах. Финансовые трудности сами по себе не являются организационным

изменением (п. 21 постановления Пленума ВС РФ № 2), а в данной ситуации уменьшение контингента вызвано запретами самого работодателя (ст. 10 ГК РФ). При отсутствии нагрузки оплата — не ниже среднего заработка (ч. 1 ст. 155 ТК РФ) либо 2/3 средней заработной платы при простое (ч. 1 ст. 157 ТК РФ); за задержку — проценты по ст. 236 ТК РФ, моральный вред по ст. 237 ТК РФ, административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ.

Вопрос 4. Расчёт компенсации за неиспользованный отпуск.

Продолжительность отпуска — 42 или 56 календарных дней — устанавливается по трудовому договору, коллективному договору и постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466; компенсация выплачивается за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). Количество дней = (продолжительность отпуска / 12) × полные месяцы отпускного стажа — использованные дни, с округлением излишков по п. 35 Правил № 169. Денежная сумма = средний дневной заработок (зарплата за 12 месяцев / 12 / 29,3 с корректировкой по п. 10 Положения № 922) × количество дней. При стаже с августа 2022 г. по октябрь 2025 г. ориентировочно 38 полных месяцев, что даёт 133 дня при отпуске 42 дня и 177 дней при отпуске 56 дней (за вычетом использованных). Компенсация облагается НДФЛ и страховыми взносами.

11. Список использованных нормативных источников и судебной практики

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 3, 4, 10, 22, 56, 57, 60, 62, 72, 72.1, 74, 77 (п. 7 ч. 1), 78, 80, 81 (п. 2 ч. 1, ч. 3, 6), 82, 84.1, 91, 93, 120, 121, 127, 129, 132, 135, 139, 140, 142, 155, 157, 178, 179, 180, 189, 191, 192, 193, 236, 237, 261, 318, 333, 334, 352, 353, 356, 357, 373, 379, 391, 392, 393, 394, 396.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая: ст. 1, 10.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть вторая: ст. 210, 217 (п. 1, 3), 224, 420, 422 (п. 2).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1.
6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 55, 56, 67, 69, 71, 77.

7. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: ст. 47.
8. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 10, 27.
9. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»: п. 2 ст. 25, ст. 30, 31.
10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»: п. 4, 5, 9, 10, 12.
11. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
12. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»: приложение № 1, приложение № 2 (п. 1.1, 1.3–1.5).
13. Правила об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169: п. 28, 35.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: п. 21 (ст. 74 ТК РФ), п. 22 подп. «а» (увольнение по собственному желанию, бремя доказывания отсутствия принуждения), п. 23 (сокращение, бремя доказывания), п. 38–39 (дисциплинарные взыскания, прогул), п. 60 (оплата вынужденного прогула), п. 63 (моральный вред).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»: п. 1 (добросовестность).
3. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).
4. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014).

Акты официального опубликования, использованные как источники текста

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // ИПС «Законодательство России», pravo.gov.ru, nd=102074279.

-
2. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (редакция ст. 74, 155, 306 ТК РФ).
 3. Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ (редакция ст. 178, 318 ТК РФ).
 4. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ // publication.pravo.gov.ru, документ 0001202512150039 (тексты ст. 74, 80, 155, 178, 306, 318 ТК РФ).

