

Общероссийский Профсоюз образования



*Серия:
Информационно-методические материалы
Центрального Совета Профсоюза*

Информационный бюллетень № 5

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА С УЧИТЕЛЕМ И ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С УЧИТЕЛЕМ**

Москва, апрель 2018 г.

Уважаемые коллеги!

В соответствии с постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 26 сентября 2016 г. № 6-2 «Об итогах общепрофсоюзной тематической проверки по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций» в 2016 году» разработаны рекомендации по заключению трудового договора с учителем и примерная форма трудового договора с учителем с учетом результатов проведенной проверки.

Учитывая актуальность вопросов регулирования трудовых отношений в образовательных организациях, а также в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов педагогических работников, оказания необходимой методической помощи при заключении и оформлении трудовых договоров с учителями направляем указанные рекомендации и примерную форму трудового договора с учителем для использования в практической работе.

Заместитель Председателя Профсоюза

М.В. Авдеенко

Рекомендации по заключению трудового договора с учителем	
Приложение № 1 к рекомендациям по заключению трудового договора с учителем «Примерная форма трудового договора с учителем».....	

РЕКОМЕНДАЦИИ

по заключению трудового договора с учителем

I. Общие положения

Настоящие Рекомендации по заключению трудового договора с учителем (далее – Рекомендации) подготовлены в целях оказания практической и методической помощи при заключении и оформлении трудового договора с учителем.

Рекомендации разработаны на основе положений Конституции Российской Федерации, «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании в РФ), а также иных нормативных правовых актов, в том числе:

Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее – Приказ Минобрнауки России № 1601);

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 «О внесении изменения в приложение № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2014-2017 гг.

В настоящих Рекомендациях используются следующие основные понятия:

работник – физическое лицо (учитель), вступившее в трудовые отношения с работодателем (образовательное учреждение);

работодатель – юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником (учитель);

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным

расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

трудовой договор - 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Заключение трудового договора является основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем. В соответствии со статьей 56 ТК РФ на основании заключенного трудового договора 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, трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в образовательную организацию, предъявляет работодателю кроме документов общего перечня, предусмотренного статьей 65 ТК РФ, также справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний в соответствии со статьями 69, 213 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора работники детских

учреждений проходят обязательный предварительный медицинский осмотр за счет средств работодателя.

Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора с указанием даты подписания, который хранится у работодателя в личном деле работника.

Во избежание споров по содержанию трудового договора подписи работодателя и работника могут проставляться на каждой его странице.

Любые изменения, дополнения условий трудового договора должны оформляться путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

По мере утверждения показателей и критериев оценки результативности и эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг или внесения в них соответствующих изменений с работниками учреждения следует заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

1.7. Содержание трудового договора должно включать сведения, характеризующие работника и работодателя (преамбула и реквизиты сторон); обязательные условия трудового договора; а также в трудовой договор могут быть включены дополнительные условия, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению.

Указанные условия не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством РФ, коллективным договором, соглашением.

1.8. В трудовом договоре в соответствии со статьей 57 ТК РФ должны быть указаны:

фамилия, имя, отчество работника;

наименование работодателя – полное наименование образовательного учреждения (его обособленного структурного подразделения), содержащее указание на организационно-правовую форму в соответствии с его уставом;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника (паспортные данные);

идентификационный номер налогоплательщика (ИНН образовательного учреждения);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (фамилия, имя, отчество; должность уполномоченного лица; документ,

предоставляющий соответствующие полномочия – устав, доверенность);
место и дата заключения трудового договора.

Как правило, в содержание трудового договора в целях получения наиболее полной информации о сторонах трудового договора дополнительно включаются также сведения об адресе проживания работника (место регистрации и фактический адрес); юридический и фактический адрес работодателя и другие сведения.

К обязательным условиям при заключении трудового договора с учителем относятся: место работы (образовательное учреждение, ее обособленное структурное подразделение), трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); объем учебной нагрузки по преподаваемому предмету; срок действия трудового договора; дата начала работы; условия труда на рабочем месте; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре указываются условия оплаты труда работника, в том числе размер ставки заработной платы работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю; выплаты компенсационного характера (наименования выплат, размеры выплат, а также факторы, обуславливающие получение выплат); выплаты стимулирующего характера (наименования выплат, размеры выплат, условия получения выплат, показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности, периодичность), меры социальной поддержки. При необходимости может быть сделана отсылка к соответствующему нормативному правовому акту, локальному акту, коллективному договору, предусматривающим основания и условия выплаты.

Учебная нагрузка является обязательной количественной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора.

Условия труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре на основании результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

Если условия труда на рабочем месте не относятся к потенциально вредным и (или) опасным, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее 31 декабря 2018 года (часть 6 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ

До этого момента условия труда в трудовом договоре указываются на основании аттестации рабочих мест.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору должна быть указана продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работника.

При предоставлении работнику ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность ежегодных дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, которые не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- о разделении рабочего дня на части с согласия работника;

- о дополнительных видах работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с письменного согласия работника за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи и др.;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, в том числе установленные локальными нормативными актами, а также вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

1.11. При определении трудовой функции учителя следует учитывать, что содержание его трудовой функции составляют конкретные виды работ, связанные с обучением и воспитанием обучающихся.

Конкретное содержание трудовой функции учителя определяется в соответствии с характеристиками квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, или квалификационными требованиями

Квалификационных характеристик, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, и уточняется в трудовом договоре, должностной инструкции с учетом особенностей образовательного учреждения и организации труда в нем. Квалификацию работника отражает уровень образования, подтверждаемый документами об образовании и (или) о квалификации, стаж педагогической работы, квалификационная категория, присваиваемая по результатам аттестации.

Что касается внедрения профессиональных стандартов, то для организаций с государственным и муниципальным участием оно осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности".

В Письме Минтруда России от 06.06.2017 №14-2/10/В-4361 (Ельцова Л.Ю.) «По вопросам внедрения профессиональных стандартов и приведения наименования должностей в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» отмечено, что профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию.

Поскольку в соответствии с частью 1 статьи 46 Федерального закона об образовании в РФ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, то, исходя из этого, обязательность применения профессиональных стандартов для определения конкретных должностных обязанностей работников, наименований их должностей в зависимости от реализуемых образовательных программ законодательством не установлена.

Следует обратить внимание на норму части 1 статьи 195.3 ТК РФ, в соответствии с которой, в случае, если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации,

необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Наименование должности указывается в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.

В трудовом договоре должна быть указана дата начала работы, т.е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. По договоренности сторон дата начала работы может совпадать или не совпадать с датой заключения трудового договора.

Если заключается срочный трудовой договор, то в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Обстоятельства и причины, послужившие основанием заключения срочного трудового договора, указываются с использованием оснований, содержащихся в статье 59 ТК РФ, с необходимыми уточнениями, например, с указанием фамилии, имени и отчества работника, на время отсутствия которого заключается трудовой договор.

1.14. При приеме на работу к кандидатам на должность учителя предъявляется требование, связанное с образовательным цензом, под которым понимается уровень образования, требуемый для получения права заниматься педагогической деятельностью.

Согласно статье 46 Федерального закона об образовании в РФ, право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Наличие соответствующего образования устанавливается на основании документов об образовании и (или) квалификации (дипломов, аттестатов и других документов об образовании, а также документов о повышении квалификации).

Уровень профессионального образования и квалификация указываются в документах об образовании и о квалификации, выдаваемых лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию.

В соответствии с частью 1 статьи 108 Федерального закона об образовании в РФ, образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до 01.09.2013 г., приравниваются к уровням образования, установленным с 01.09.2013 г. Федеральным законом об образовании в РФ, в следующем порядке:

<i>До 01.09.2013 г.</i>	<i>С 01.09.2013 г.</i>
<i>Начальное профессиональное</i>	<i>Среднее профессиональное</i>

<i>образование</i>	<i>образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)</i>
<i>Среднее профессиональное образование</i>	<i>Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена</i>
<i>Высшее профессиональное образование - бакалавриат</i>	<i>Высшее образование - бакалавриат</i>
<i>Высшее профессиональное образование – подготовка специалиста или магистратура</i>	<i>Высшее образование – специалитет или магистратура</i>
<i>Послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре)</i>	<i>Высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)</i>

К педагогической деятельности 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 3 статьи 331 ТК РФ;

Лица, имевшие судимость за совершение указанных преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести, а также лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 статьи 331 ТК РФ;

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.

Согласно части 3 статьи 57 ТК РФ недостающие сведения могут быть внесены непосредственно в текст трудового договора, тогда как недостающие условия должны определяться приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В случае отсутствия по каким-либо причинам письменной формы трудового договора с учителем, который состоит в трудовых отношениях с образовательным учреждением, в целях обеспечения защиты прав и интересов обеих сторон с их согласия необходимо оформить эти трудовые отношения, т.е. оформить трудовой договор между сторонами в письменной форме, в котором следует зафиксировать существующие на день его оформления условия и обязательства сторон, а также иные необходимые сведения.

Несмотря на то, что трудовые отношения возникают со дня фактического допущения работника к работе, в соответствии с положениями статьи 67 ТК РФ работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме.

При этом в тексте трудового договора необходимо указать дату его заключения (*например*, «__».__.____ г.) и фактическую дату приема работника на работу с формулировкой: «*Фактическая дата начала работы* – указываются по состоянию на текущую дату.

В таком случае трудовой договор считается заключенным с момента приема учителя на работу (фактического допущения к работе), а дата оформления трудового договора в письменной форме указывает лишь на дату составления сторонами письменного трудового договора как основного документа, определяющего их взаимоотношения.

1.17. На основании заключенного трудового договора издается приказ работодателя о приеме на работу.

Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с трудовой деятельностью работника, оплатой его труда, коллективным договором.

II. Права и обязанности работника и работодателя

В содержании трудового договора, заключенного в письменной форме, по соглашению сторон определяются права и обязанности работника и работодателя. Права и обязанности работника и работодателя могут быть как общими, так и характерными для каждой из сторон трудового договора.

Права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, могут быть уточнены в трудовом договоре применительно к условиям работы данного работника.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. Права и обязанности работника могут определяться в должностной инструкции. В этом случае в трудовом договоре указывается, что права и обязанности работника определяются его должностной инструкцией, которая может являться приложением к трудовому договору.

III. Оплата труда и социальные гарантии

Условия оплаты труда учителя относятся к обязательным условиям трудового договора.

В трудовом договоре указываются условия оплаты труда, в том числе размер ставки заработной платы работника образовательного учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, условия получения, периодичность установления и осуществления выплат, размер выплаты).

3.3. В трудовом договоре указываются порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

3.4. Не допускается ссылка в трудовом договоре на локальные нормативные акты учреждения, в том числе на штатное расписание (тарификационные списки), в которых определены ставки заработной платы по должностям работников, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера без указания их конкретного размера.

3.5. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах работодателя в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, положением об оплате труда¹.

3.6. В трудовом договоре указывается конкретный размер выплат компенсационного характера и факторы, обуславливающие получение выплаты; а также конкретный размер и условия выплат стимулирующего характера.

3.7. В трудовом договоре и дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат конкретизируются применительно к конкретному работнику.

3.8. В трудовом договоре в обязательном порядке указываются: размер ставки заработной платы за установленную норму часов преподавательской работы, составляющую 18 часов в неделю; доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, определяемые в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда.

3.9. В соответствии со статьей 144 ТК РФ системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Заработная плата учителя включает: оплату труда исходя из ставки заработной платы и фактически установленного объема учебной нагрузки в неделю; доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей учителя (выполнение обязанностей классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся,

¹

Закрепление в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте условий и порядка осуществления стимулирующих выплат исключает возможность принятия работодателем субъективного решения.

заведование учебным кабинетом и др.); выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате); выплаты стимулирующего характера и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

Конкретный размер ставки заработной платы указывается непосредственно в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные в локальных актах образовательного учреждения, должны быть отражены в трудовом договоре с учителем. Доплаты, надбавки и поощрительные выплаты постоянного характера прямо указываются в трудовом договоре (как обязательное условие трудового договора), а иные выплаты – с отсылкой к соответствующему нормативному правовому акту, коллективному договору или локальному нормативному акту, которые предусматривают основания и условия их выплаты. В последнем случае работники должны быть ознакомлены с содержанием этих нормативных правовых актов, коллективным договором и локальными нормативными актами под роспись.

Изменение размера ставки заработной платы учителя производится в случаях, предусмотренных системой оплаты труда образовательного учреждения.

При установлении режима неполного рабочего времени в трудовой договор включается условие о том, что оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

Если учителю поручается, с его письменного согласия, дополнительная работа по другой должности, в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплаты за совмещение должностей, определяемый по соглашению сторон, исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

IV. Режим рабочего времени работников

4.1. При установлении режима рабочего времени учителя необходимо руководствоваться следующими основополагающими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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»;

Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.2. Под рабочим временем в соответствии со статьей 91 ТК РФ понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.3. Трудовым кодексом РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (часть 1 статьи 333 ТК РФ). Вместе с тем предусмотрено, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.4. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с разделом II приложения к Приказу Минобрнауки России № 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

4.5. Обращаем внимание, что нормируемая часть педагогической работы учителей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения

с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

4.6. Другая часть педагогической работы учителя определяется с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой по должности «Учитель», регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и включает выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

4.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

4.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

В случае и в порядке, предусмотренном статьей 93 ТК РФ, работнику может устанавливаться режим неполного рабочего времени как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

V. Режим отдыха

Режим времени отдыха учителя является обязательным условием, которое должен содержать трудовой договор. При установлении режима времени отдыха учителя необходимо руководствоваться следующими нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Номенклатура должностей педагогических работников);

Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Приложение к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Согласно статье 334 ТК РФ, пункту 3 части 5 статьи 47 Федерального закона об образовании в РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого регулируется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». При применении указанного постановления одновременно необходимо руководствоваться Номенклатурой должностей педагогических работников.

При заключении трудового договора необходимо учитывать, что конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников зависит от типа образовательной организации и занимаемой педагогическим работником должности

Учителям общеобразовательных учреждений предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке.

В трудовом договоре также должны быть указаны виды и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков, гарантированных педагогическому

работнику трудовым законодательством и установленные действующим в образовательном учреждении коллективным договором.

5.6. Обращаем внимание на то, что статьей 117 ТК РФ предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (минимальная продолжительность такого отпуска не может быть менее 7 календарных дней).

Продолжительность такого отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.7. Следует обратить внимание, что положениями статьи 321 ТК РФ и статьи 14 Закона РФ № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в «северных» районах России, устанавливаются в качестве компенсации ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью: в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней; в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

5.8. При заключении трудового договора с учителем, работающим по совместительству, в содержании трудового договора в соответствии со статьей 286 ТК РФ можно предусмотреть положение о том, что ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Согласно статье 335 ТК РФ педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее - Порядок). Длительность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные

Порядком, определяются коллективным договором.

VI. Ответственность сторон трудового договора

6.1. В трудовом договоре с учителем может быть предусмотрена ответственность сторон в зависимости от характера причиненного вреда и объекта правонарушения. Трудовой кодекс РФ предусматривает два вида юридической ответственности: дисциплинарную и материальную.

Работодатель может применять дисциплинарные взыскания, которые представляют собой юридическую ответственность работника за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей (абзац 1 часть 1 статья 192 ТК РФ).

6.3. Отметим, что основные обязанности работника перечислены в части 2 статьи 21 ТК РФ, в частности для работника предусмотрена дисциплинарная ответственность за следующие нарушения:

- за неисполнение предусмотренной договором трудовой функции;
- за неисполнение распоряжений руководителя, находящихся в рамках должностных обязанностей работника;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, уничтожения или повреждения чужого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных других работников организации;
- за виновное нарушение положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных других работников организации;
- за нарушение работником требований охраны труда;

В трудовом договоре с учителем может быть предусмотрена дисциплинарная ответственность за курение табака на территориях и в помещении работодателя в нарушение установленного запрета (пункт 1 часть 1 статья 12 Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»).

- за иные нарушения, предусмотренные локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.4. Учитывая положения, закрепленные в статье 232 ТК РФ, предусматривающие обязанность сторон трудового договора нести материальную ответственность в случае причинения ущерба какой-либо из

сторон в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в трудовом договоре с учителем может быть конкретизирована материальная ответственность сторон.

В частности, перед работником работодатель несет материальную ответственность в следующих случаях: незаконного лишения работника возможности трудиться (статья 234 ТК РФ); причинения ущерба имуществу работника (статья 235 ТК РФ); задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (статья 236 ТК РФ).

6.5. За ущерб, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, может быть возмещен моральный вред в денежной форме как по соглашению сторон трудового договора, так и в случае возникновения спора в судебном порядке (статья 237 ТК РФ).

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

VII. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора

Каждая из сторон трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении и (или) дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, являющимся его неотъемлемой частью. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Изменения и дополнения могут быть внесены в трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях: при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения; по инициативе одной из сторон трудового договора; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При осуществлении индексации заработной платы педагогических работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в трудовой договор с учителем вносятся соответствующие изменения и дополнения.

7.2. В соответствии со статьей 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Так, изменения трудового договора могут быть связаны с изменением объема учебной нагрузки, по причинам, предусмотренным п. 1.5-1.7 Приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601.

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.

Трудовой договор с учителем может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

7.4. Трудовой договор с учителем, помимо общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, может быть расторгнут при совершении работником аморального проступка по месту работы в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 81 ТК РФ, относящемуся, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, к дисциплинарным взысканиям.

При этом увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 8 части 1 статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Трудовой договор с учителем в соответствии со статьей 336 ТК РФ может быть прекращен по следующим дополнительным основаниям:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.6. В трудовом договоре с учителем могут быть предусмотрены обязанности сторон при прекращении действия трудового договора.

В трудовом договоре может быть предусмотрена обязанность работодателя в день прекращения договора:

- выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет с работником по причитающимся ему суммам (часть 4 статья 84.1 ТК РФ);

- по заявлению работника выдать заверенные копии документов, связанных с работой (часть 4 статья 84.1 ТК РФ);

- выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (пункт 3 часть 2 статья 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»);

- передать работнику сведения о страховых взносах и страховом стаже (абзац 2 пункт 4 статья 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ пенсионного страхования»);

- по заявлению работника выдать справку о полученных доходах и удержанных суммах налога по форме 2-НДФЛ (пункт 3 статья 230 «Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 № 117-ФЗ).

VIII. Разрешение споров и разногласий

8.1. В случае возникновения споров, связанных с условиями трудового договора, стороны берут на себя обязательство по их решению путем переговоров, а в случае недостижения согласия спор может быть рассмотрен в ином порядке.

При этом ни одна из сторон не ограничена в своем праве самостоятельно определять порядок разрешения спора и способы защиты своих прав и свобод.

В соответствии со статьей 352 ТК РФ к числу основных способов защиты трудовых прав и свобод отнесены:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

8.2. Согласно статье 381 ТК РФ под индивидуальным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам или суд). Индивидуальным трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем.

8.3. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником причиненного ему ущерба в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (статья 392 ТК РФ).

При пропуске сторонами трудового договора по уважительным причинам этих сроков они могут быть восстановлены судом.

8.4. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из

трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты государственной пошлины и судебных расходов.

(нужно) ~~проверить письменных работ~~ указать другие виды дополнительной работы):

б) классное руководство;

в) заведование учебным кабинетом;

г) _____.

(указать конкретные виды дополнительной работы, выполняемой за дополнительную оплату из числа перечисленных и иных видов работы).

4. Трудовой договор является договором (нужное указать):

- по основному месту работы;

- по совместительству.

5. Трудовой договор заключается (нужное указать):

- на неопределенный срок;

- на определенный срок

(при заключении срочного трудового договора указать срок его действия и причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством)

Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

Дата начала работы «__» _____ 20__ г.³

8. Срок испытания (нужное указать):

б - _____.

е

з

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

и 9. Работник имеет право:

с а) на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

ы б) на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

а в) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и материалы, методы обучения и

² При выполнении Работником дополнительной педагогической работы, не входящей в круг его основных обязанностей, ему устанавливается дополнительная оплата, размер которой должен быть определен в трудовом договоре.

³

Если работник допущен к работе без оформления трудового договора, то можно дополнить договор пунктом «Работник был фактически допущен к работе с ведома или по поручению (Работодателя / его представителя) с «__» _____ 20__ г., что является датой начала работы по Договору. Договор вступил в силу со дня фактического допущения Работника к работе».

воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

д) на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания;

е) на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

ж) на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

з) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;

и) на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

к) проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории на добровольной основе;

л) на защиту своих персональных данных;

м) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

Работник обязан:

а) добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

е) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет работодателя;

п) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) реализовывать иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, санитарным нормам и правилам;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) устанавливать вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

д) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

е) обеспечивать реализацию права Работника на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

р
е ж) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е з) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором;

е и) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

д
и
н

IV. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

р
д
а
з
у
в
п
13. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.⁴

т
р
р
За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

и
а) в размере ставки заработной платы _____ рублей в
и
месяц (*указать размер ставки заработной платы в месяц в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за 18 часов в неделю и размер*
г
о

⁴ Д
а В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате применяются районные коэффициенты, а также выплачиваются процентные надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки).

б

Р	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
а			
б			
о			
т			
н			
и			
в			

ж	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
у					
р					
р					
б					
и					
т					
в					

а 15. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

д Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

о Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

и *Указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный (в месте выполнения работы) или безналичный (путем перечисления на счет в банке по заявлению работника).*

в В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией путем перерасчета оплаты труда за выполняемый фактический объем учебной нагрузки.

и При направлении в служебные командировки работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором.

р При направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное

а Указываются только наименования выплат, установленных работнику и их конкретный размер.

б Указываются выплаты, носящие обязательный характер, и конкретные их размеры либо делается ссылка в графе «Условия выплаты» на локальные нормативные акты организации.

профессиональное образование с целью повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

На работника распространяются гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, определяемая с учетом предусмотренного в пунктах 2 и 3 настоящего трудового договора объема и видов дополнительной педагогической работы, а также с учетом выполнения дополнительных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Работнику устанавливается *(нужное указать)*:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

23. Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и другой части педагогической квалификационной характеристикой, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с его письменного согласия за дополнительную оплату (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами; руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре конкретных видов работ, их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

24. Рабочее время Работника, связанное с проведением уроков (учебных занятий) регулируется расписанием уроков (занятий).

Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

2

.1. Объем учебной нагрузки определяется с учетом принципа преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах.

.2. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору.

.3. Установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть

уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

25.4. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

26. В дни недели, свободные от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации учителя не требуется.

2

. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника как осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул. Конкретные обязанности Работника определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учебной нагрузки и заработной платы (в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года).

Работнику предоставляется:

а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

(указать вид и продолжительность отпуска, например, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами)

Разделение отпуска на части, перенесение отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и коллективным договором образовательной организации.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

31. Работник подлежит обязательному социальному страхованию, страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке,

к *вид страхования, наименование локального нормативного акта)*

о Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым

ы

е

у

п

а

ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА⁷

ш

в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) на рабочем месте;

н об испытании;

м о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

к об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

б о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

л об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

л об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

т

и

в

н

ы

Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

V

I

Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса РФ).

Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

б) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

V

I

I

Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной условия, если они не противостоят действующему законодательству, и могут быть приняты дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения, а также при изменении объема учебной нагрузки;

- б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;
- в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

41. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работник уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

45. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

46. Приложениями к трудовому договору являются:

X. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

Р

а

(полное наименование образовательного учреждения)

А

дрес (с индексом): _____

О

Телефон / факс: _____

И

НН: _____

Работник:

а

т

(фамилия, имя, отчество)

е

л

ь

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан _____

(кем, когда)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

От Работодателя:

Работник:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

подпись)

дата (число, месяц, год)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Экземпляр трудового договора от «___» _____ 20__ г. получен.

(дата и подпись работника)