



**Архангельская межрегиональная организация профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации**

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ



**Заместитель председателя межрегиональной
организации Профсоюза, главный правовой
инспектор труда Н.В. Плотникова**



ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УСТАНОВЛЕННЫ



-Главой 52 Трудового кодекса Российской Федерации;

-Федеральным законом РФ "Об образовании в Российской Федерации» от 28.12.2012 N 273-ФЗ;



-Законом Архангельской области «Об образовании в Архангельской области» от 02.07.2013г. № 712-41-ОЗ;



-иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области.



К категории педагогических работников относятся лица, которые на основании трудовых договоров осуществляют педагогическую деятельность в образовательных и иных учреждениях, реализующих программы обучения и воспитания граждан.





**Образовательное учреждение
самостоятельно в подборе и
расстановке кадров в пределах,
установленных**

-законодательством РФ;

**-уставом образовательного
учреждения (ст. 25 ФЗ № 273 от
29.12.12г.)**



Право на занятие педагогической деятельностью

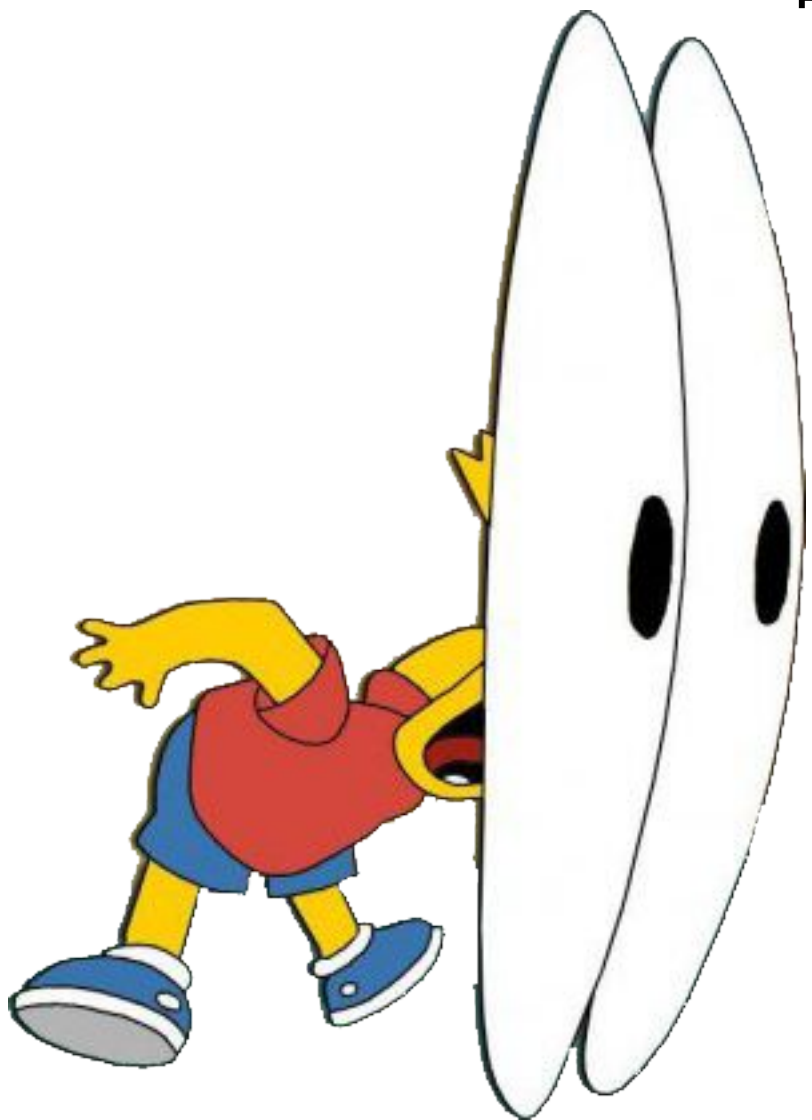
Специфика педагогической деятельности заключается



- в особой социальной значимости;
- в повышенной ответственности за жизнь и здоровье детей;
- в серьезных психологических и эмоциональных нагрузках



Статьей 331 ТК РФ закреплены дополнительные требования для лиц, допускаемых к педагогической деятельности



Несоответствие лица, ищущего работу педагогической направленности, этим условиям является основанием для обоснованного отказа в приеме на работу в образовательное учреждение и в силу **ч. 3 ст. 3 ТК РФ** не может расцениваться как проявление дискриминации в сфере труда



1 Требования к образовательному цензу (ч. 1 ст. 331 ТК РФ)

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие необходимый образовательный ценз (определенный уровень и профиль образования), который определяется в порядке, установленном Законом Законом об образовании (ч. 1 ст. 331 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 46 Закона об образовании педагогической деятельностью вправе заниматься лица:

- имеющие соответствующее образование (среднее профессиональное или высшее);
- отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Несоответствие соискателя этим условиям является основанием для обоснованного отказа в приеме на работу в образовательное учреждение и в силу ч. 3 ст. 3 ТК РФ не может расцениваться как проявление дискриминации в сфере труда.



Общие требования к **образовательному цензу** дополняются требованиями к квалификации и стажу работы, содержащимися в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н.



Учитель должен иметь не просто высшее или среднее профессиональное образование, а образование соответствующего уровня по направлению подготовки "Образование и педагогика»*.

*** Дополнительно он может иметь образование в области, соответствующей преподаваемому предмету.**

*** Для лиц, принимаемых на должности учителя-дефектолога или учителя-логопеда, обязательным является высшее профессиональное образование в области дефектологии.**



Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется **на основании документов государственного образца** о соответствующем уровне образования и (или) квалификации:

дипломов, аттестатов и других документов об образовании.





Лицо, принимаемое на педагогическую должность, обязано предъявить документ об образовании и квалификации (ч. 1 ст. 65 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК РФ нарушение этого требования может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Предприятие (организация) _____ (наименование)
в лице _____ (должность, фамилия, имя, отчество)
_____ и гражданин _____ именуемое в дальнейшем «Государственное предприятие»,
(фамилия, имя, отчество) _____ именуемый в дальнейшем «Работник»,
заклучили настоящий договор о нижеследующем:

2. Работник _____ (фамилия, имя, отчество)
принимается на работу _____ (наименование структурного подразделения предприятия, отдела, лаборантской и т. д.)
по профессии, должности _____ (наименование профессии, должности)
квалификации _____ (наименование квалификации, категории)

3. Договор является:
Договором по основной работе / Договором по совместительству (нужное подчеркнуть)

4. Вид договора:
 на неопределенный срок (бессрочный)
 на определенный срок (срочный) _____ (указать причину заключения срочного договора)

на время выполнения определенной работы: _____ (указать причину)

5. Срок действия договора _____

Начало работы: _____
Окончание работы: _____

6. Срок испытания: а) без испытания _____
б) _____ (продолжительность испытательного срока)

7. Работник должен выполнять следующие обязанности: _____
(указать основные характерные работы и требования к исполнению)

8. Предприятие обязано организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техникой безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату.
(указываются конкретные меры по организации производственного процесса, оборудованию рабочего места и т. д.)



Если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника (предоставление подложных документов об образовании), трудовой договор с ним расторгается по инициативе работодателя по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

(**п. 51** Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").



Не допускаются к педагогической деятельности, запрещено занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ) лицам

- лишенным права заниматься этой деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части (в ред. Федерального закона от 31.12.2014 N 489-ФЗ);



2

Не допускаются к педагогической деятельности, запрещено занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ) лицам

имеющим неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанным недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющим заболевания, предусмотренные Перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности... 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 (часть третья введена Федеральным законом от 31.12.2014 N 489-ФЗ).



Пункт 2 ст. 47 УК РФ предусматривает лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью

- в качестве основного (на срок от одного года до пяти лет);**
- или дополнительного (от шести месяцев до трех лет) наказания.**

За совершение ряда преступлений Особенной частью Уголовного кодекса РФ предусматриваются и более длительные сроки лишения указанного права - до 20 лет

(ст. ст. 131, 132, 134, 135 УК РФ)



При увольнении этим лицам в трудовую книжку вносится запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность они лишены права занимать (какой деятельностью лишены права заниматься).

(Основание: п. 19 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225).



МВД РОССИИ

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
ГОРОДА МОСКВЫ
(ГУВД г. Москвы)

103006, Москва, ул. Петровка, 38
Тел: (005) 200-97-23, факс: (009) 925-79-78

И.О. 00061 № 13/11-800

СЕРИЯ А № 0034036

СПРАВКА

Главный информационно-аналитический центр МВД РФ, ГУВД г. Москвы,
ГУВД Московской области,

сведениями о судимости

(фамилия, имя, отчество, дата (и указание числа, месяца, года))

в месте рождения

не распространяет.

Начальник ЗИЦ

Э.Ю. Соболев

(подпись)

(подпись, Фамилия)

Молодцова, Белгород Т.Ю.

МП

Тел: 200-8820

Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования.

Если при приеме на работу лицо скрыло наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогические должности или заниматься педагогической деятельностью, то работник увольняется на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.



Статья 331 ТК РФ содержит запрет на занятие педагогической деятельностью по медицинским основаниям для лиц с заболеваниями, предусмотренными Перечнем, который утверждается федеральным органом исполнительной власти.



**Перечень медицинских психиатрических
противопоказаний утвержден Постановлением
Правительства РФ от 28.04.1993 N 377.**



**Выраженные формы
пограничных психических
расстройств рассматриваются
в каждом случае
индивидуально.**



В Перечень включены острые и хронические заразные заболевания, в т. ч. открытая форма туберкулеза.



Медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельности выявляются в результате медицинского осмотра.





Работники обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, осуществляемые за счет средств работодателя (ст. ст. 69, 213 ТК РФ)



Медосмотры (обследования) работник проходит в рабочее время (ст. 213 ТК РФ в ред. Закона РФ от 30.11.2011г. № 373, действующего с 30.03.12г.)



Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками

Трудовые отношения работника и образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить Трудовому кодексу РФ.



В трудовом договоре с работником образовательного учреждения должны быть отражены

-трудовая функция работника, соответствующая наименованию должности раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС).
Должностной инструкцией разрабатывается на основании ЕКС;

- объём учебной нагрузки педагогического работника, установленный на учебный год

или продолжительность рабочего времени в неделю (не более 36 часов, как это установлено ст. 333 ТК РФ, ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601).





**В трудовом договоре с работником
образовательного учреждения
должны быть отражены:**

- конкретная продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);**
- условия о повышении квалификации каждые 3 года за счёт работодателя (ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»);**
- условия о прохождении аттестации (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений").**



В трудовом договоре с работником образовательного учреждения должны быть отражены:

-условия оплаты его труда, в том числе

а) фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, установленной ему в зависимости от квалификации, сложности работ, специфики работы (село, категория детей) и т. д.;

б) размеры компенсационных доплат (за вредные условия труда, за классное руководство, проверку тетрадей, особые климатические условия (размер районного коэффициента и процентных надбавок за работу на Севере) и т.д.;

в) размер и условия установления стимулирующих выплат (надбавок, премий), носящих постоянный характер.

О выплатах, носящие временный характер, делается ссылка на Положение о системе оплаты труда и (или) коллективный договор, действующие в образовательном учреждении.



Примерная форма трудового договора и дополнительного соглашения к нему с педагогическим работником утверждена

**приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N
424н "Об утверждении Рекомендаций по заключению
трудового договора с работником федерального
бюджетного учреждения и его примерной форме».**

- Имеются Методические разработки**
- ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ;**
 - Архангельской областной организации Профсоюза.**



Особенности выполнения дополнительной работы и работы по совместительству

Работа по совместительству педагогических работников регулируется

-гл. 44 ТК РФ (ст. ст. 282-288);

- Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

**Для оказания правовой помощи можно использовать ИБ № 15
ЦС Профсоюза, слайд - лекции областной организации
Профсоюза**



РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



Рабочее время - это время, в течение которого работник согласно правилам внутреннего трудового распорядка и условиям 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 (ст. 91 ТК РФ).



Рабочее время педагогических работников регулируется

- ст. 333 ТК РФ;**
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;**
- приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;**
- Положением «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69.**



Сокращенная продолжительность рабочего времени педагогических работников



Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

36



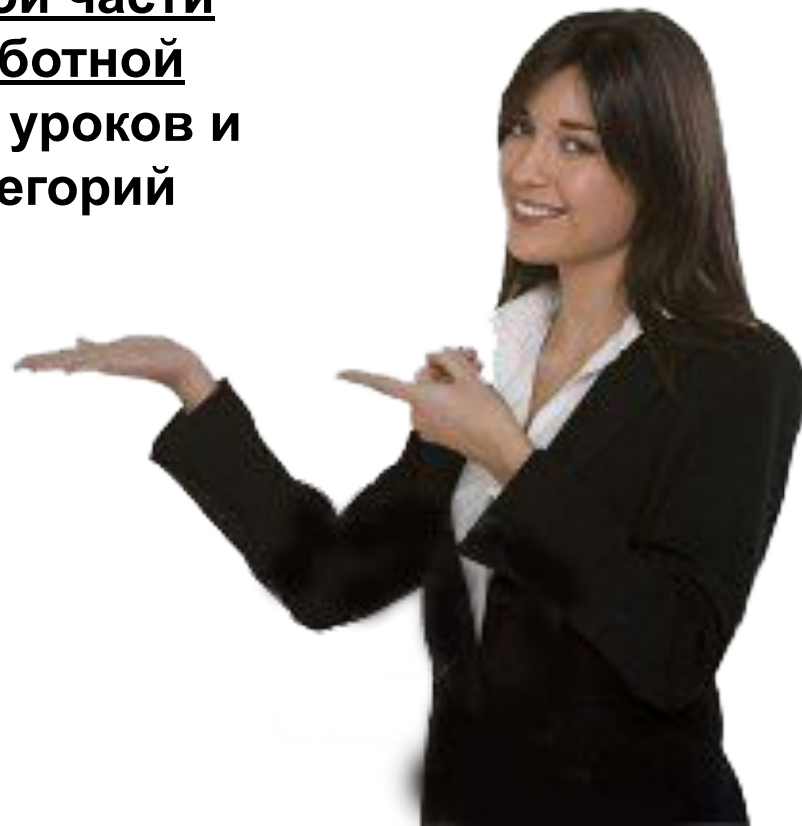
Аналогичная норма установлена ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»



**Приказом Министерства образования и науки России
от 22.12.2014г. N 1601 устанавливается**

**-общая продолжительность рабочего времени
в неделю (для одних категорий
педагогических работников);**

**-продолжительность нормируемой части
рабочего времени на ставку заработной
платы, включающей проведение уроков и
учебных занятий (для другой категорий
педагогических работников).**





<p>Должности педагогов, которым установлена общая продолжительность рабочего времени в неделю, определены пунктом 1 приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601</p>	<p>Должности педагогов, которым установлена продолжительность нормируемой части рабочего времени на ставку заработной платы, определены пунктами 2 и 3 приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601</p>
<p>Оплата их труда производится на основе должностных окладов</p>	<p>Оплата их труда производится на основе ставок заработной платы</p>
<p>Эти должности включаются в штатное расписание образовательного учреждения</p>	<p>Эти должности включаются в тарификационный список педагогических работников</p>
<p>Так, например, это должности -</p>	<p>Так, например, это должности -</p>
<p>педагог – психолог, социальный педагог, старший воспитатель, преподаватель - организатор ОБЖ, старший вожатый, методист, мастер производственного обучения, педагог-организатор, инструктор по труду, руководитель физического воспитания, тьютор и др.</p>	<p>учитель, учитель-логопед, учитель – дефектолог, воспитатель (в т.ч. в группе продлённого дня, в пришкольном интернате), педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, тренер-преподаватель (в т.ч. старший), инструктор по физической культуре и др.</p>



Особенности режима рабочего времени педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. № 69

Объем учебной нагрузки - это нормированная часть рабочего времени педагогического работника (п. 2.1. Приказа № 69 от 27.03.2006г.).

Расписание занятий на преподавателя Балбь

	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг
1				
2	КД-12 Рус. яз.	Э-11 Рус. яз. Э-11 Рус. яз.		
3				
4				Бк-12 Рус. яз.
5				

Количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых уроков (учебных занятий).

Расписание занятий на преподавателя Будн

	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг
1	Пк-12 Химия Пк-12 Химия	407 Эк-12 Химия 407 Эк-12 Химия	407 Бк-12 Химия 407	407 П-21 Методы : П-21 Методы :



Продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется

- Уставом либо локальными нормативными актами в соответствии с «СанПиН 2.4.2.2821-10»;**
- Санитарно-эпидемиологические требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях;**
- Санитарно-эпидемиологические правилами и нормативами, утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 N 189.**

Выполнение преподавательской работы регулируется непосредственно расписанием учебных занятий (приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 (п. 22)).



Другая часть педагогической работы учителей,
не конкретизированная по количеству часов

(п. 2.2. Приказа № 69 от 27.03.2006г.), регулируется
графиками и планами работы, в т.ч. личными
планами педагогического работника, и включает

- выполнение обязанностей, связанных с работой педагогических, методических советов;
- проведение родительских собраний, консультаций;
- проведение оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию методической, диагностической и консультативной помощи родителям;



- время на непосредственную подготовку на дому к работе по обучению и воспитанию детей;

- изучение индивидуальных способностей обучающихся, воспитанников, их интересов, склонностей, семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- участие в кратковременных дежурствах в образовательном учреждении в период образовательного процесса и т.д.



«Методические дни» (п.2.4. Приказа № 69 от 27.03.2006г.)

«Дни недели (или иные периоды времени), в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами,

педагогические работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям»,

в качестве так называемых методических дней.

Порядок и условия предоставления таких дней определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором*.

***Разъяснения областного совета профсоюза 2010г.**



Период каникул

или период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям

является для педагогических работников рабочим временем (п. 4.1. приказа Минобрнауки РФ № 69 от 27.03.2006г.).

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работы, не конкретизированной по количеству часов, предусмотренной пунктом 2.3 настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке (п. 4.2. приказа Минобрнауки РФ № 69 от 27.03.2006г.).

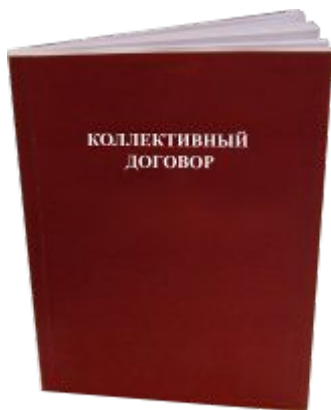


На основании п. 1.2. Приказа № 69 от 27.03.2006г. режим рабочего времени педагогических работников и других работников образовательных учреждений определяется с учетом режима деятельности этих учреждений и устанавливается



-Правилами внутреннего
трудового распор:

-графиками работы;



- коллективным договором



В трудовом договоре условие о режиме работы и времени отдыха указывается в случае, если для данного работника он отличается от установленного общими правилами, которые действуют у работодателя (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Важно!

Работник должен быть ознакомлен под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиками работы, дежурств и иными нормативными документами, регламентирующими режим рабочего времени и времени отдыха работника (ст. 68 ТК РФ).



Учебная нагрузка педагогических работников

Учебная нагрузка, может отличаться от определенной Приказом Минобрнауки России N 1601 нормы часов за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из

- количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам;**
- обеспеченности кадрами;**
- других конкретных условий в данном образовательном учреждении**



Основные правила определения объёма учебной нагрузки:

1. Объем учебной нагрузки определяется до начала нового учебного года;
2. Учебная нагрузка работника, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601;
3. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
4. Объем учебной нагрузки конкретного работника указывается в его трудовом договоре (ст. 333 ТК РФ)



Основные правила определения объёма учебной нагрузки:

5. Изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только путём заключения дополнительного соглашения*

- Например, случаи уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня) являются основанием для уменьшения учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.***



Основные правила определения объёма учебной нагрузки:

6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и реественность преподавания предметов в классах.





Алгоритм установления учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год

- 1. Об изменении учебной (педагогической) нагрузки в новом учебном году работодатель обязан письменно предупредить работника под роспись не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 74 ТК РФ), т.е. до ухода его в отпуск;**
- 2. Тарификация и ознакомление педагогического работника с тарификационными списками;**
- 3. Подписание дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора в части изменения объёма учебной (педагогической) нагрузки;**
- 4. Издание приказа об установлении объёма учебной (педагогической) нагрузки педагогу на основании заключённого дополнительного соглашения и ознакомление работника под роспись с приказом.**



ВРЕМЯ ОТДЫХА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Предоставление перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня (ст. 108 ТК РФ)

Для ряда категорий педагогических работников перерыв для отдыха и приема пищи может не устанавливаться (п. 1.4. Приказа № 69 от 27.03.2006 г.).

Для этих работников обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися, воспитанниками или в специально отведенном для этой цели помещении (учителя, воспитатели (в том числе младшие) и др.

Для этого чаще используются перемены между учебными занятиями, которые включаются в рабочее время учителей, воспитателей и др.

(п. 2.2. Приказа № 69 от 27.03.2006 г.).



2. Отпуска педагогических работников

2.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии

-со ст. 334 ТК РФ.

**-постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466
"О продолжительности ежегодного основного
удлиненного оплачиваемого отпуска».**

Продолжительность отпуска зависит от вида образовательного учреждения и должности, занимаемой педагогическим работником, и равна **42** или **56** календарным дням.



Право на использование отпуска педагогические работники приобретают по общему правилу - по истечении шести месяцев непрерывной работы в данного работодателя (ст.



Особен
работникам является предоставление их преимущественно в
период летних каникул.



2. 2. Длительный отпуск педагогических работников сроком до одного года

предусмотрен ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»

Право на этот отпуск наступает не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска федеральным органом исполнительной власти.



Длительный отпуск педагогических работников сроком до одного года

**Приказом Минобразования России от
07.12.2000 N 3570 утверждено Положение
"О порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам образовательных
учреждений длительного отпуска сроком до
одного года"**

**(распространяется на учреждения,
учредителем которых является Министерство
образования и науки РФ) ???**





Длительный отпуск педагогических работников сроком до одного года

Отпуск предоставляется в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения



Основанием издания приказа о предоставлении данного отпуска является заявление работника



Длительный отпуск педагогических работников сроком до одного года



На период нахождения в отпуске за работником сохраняется место работы (должность) и педагогическая нагрузка

Увольнение по инициативе работодателя возможно только в случае ликвидации образовательного учреждения.

В случае болезни работника отпуск продляется на число дней нетрудоспособности.



АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений определяется федеральными органами государственной власти в сфере образования

(ст. 49 Федерального закона РФ « Об образовании в Российской Федерации»)



**Новый Порядок аттестации
педагогических работников
государственных и муниципальных
образовательных учреждений,
установленный Приказом
Минобрнауки России № 276 от
07.04.2014**

**"О порядке аттестации
педагогических работников
государственных и муниципальных
образовательных учреждений»,**

введен в действие 15 июня 2014 г.



Аттестация педагогических работников проводится в двух случаях:

- 1) для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям (только для педагогов, которые не имеют квалификационных категорий);**
- 2) для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям к квалификационным категориям (первой или высшей).**

Если работник признан не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

(п. 24 Порядка аттестации).



По результатам аттестации комиссия принимает одно из следующих решений:

- а) уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;**

- б) уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.**



ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Порядок установления систем оплаты труда в общеобразовательных учреждениях

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Порядок и размеры должностных окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (статьи 135 и 144 ТК РФ).



Зарботную плату работникам образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы, порядок и размеры премирования устанавливает образовательное учреждение



2. Порядок изменения оплаты труда педагогических работников

Согласно части 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда обязательно должны быть включены в трудовой договор.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	
1. Предприятие (организация)	(наименование)
в лице _____	(должность, фамилия, имя, отчество)
_____	именуемое в дальнейшем «Предприятие»
и гражданин	(фамилия, имя, отчество)
_____	именуемый в дальнейшем «Работник»,
заключили настоящий договор о нижеследующем:	
2. Работник	(фамилия, имя, отчество)
принимается на работу _____	(наименование структурного подразделения предприятия: цех, отдел, лаборатория и т. д.)
по профессии, должности _____	(полное наименование профессии, должности)
квалификации _____	(разряд, квалификация, категория)
3. Договор является: Договором по основной работе / Договором по совместительству (нужное подчеркнуть)	
4. Вид договора:	
<input type="checkbox"/> на неопределенный срок (бессрочный)	
<input type="checkbox"/> на определенный срок (срочный)	(указать причину заключения срочного договора)
на время выполнения определенной работы _____ (указать какой)	
5. Срок действия договора.	
Начало работы _____	
Окончание работы _____	
6. Срок испытания: а) без испытаня,	
б) _____ (продолжительность испытательного срока)	
7. Работник должен выполнять следующие обязанности.	
(указываются основные характеристики работы и требования к их выполнению)	
8. Предприятие обязано организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату.	
(указываются конкретные меры по организации производственного процесса, оборудованию рабочего места и т. д.)	

В трудовом договоре должны быть указаны размер

-должностного оклада, ставки заработной платы, доплат, надбавок и поощрительных выплат, в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера (п. 6 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 N 424н "Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме");

- районного коэффициента и процентной надбавки



ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

1. Особенности применения оснований прекращения трудового договора с педагогическими работниками

Трудовой договор с педагогическими работниками, в чьи трудовые (должностные) обязанности непосредственно входят воспитательные функции, может быть расторгнут по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ,

«в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы»



Расторжение трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может применяться, не только если аморальный поступок совершен педагогом

по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, но и в случаях совершения такого проступка вне места работы

или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей (п. п. 46, 47 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").



2. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками (ст. 336 ТК РФ):

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);**
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ)**



**Увольнение по п. 1. ст. 336, частью 2 статьи 192 ТК РФ
отнесено к дисциплинарным взысканиям и поэтому
требует соблюдения правил привлечения работников к
дисциплинарной ответственности (ст. 193 ТК РФ).**



Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника по п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию не отнесено ч. 3 ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям и возможно в случае применения (в том числе однократного) педагогическим работником к обучающимся или воспитанникам следующих методов:

- принудительного физического воздействия;**
- психического насилия.**

В процессе дисциплинарного расследования работодатель должен установить факт применения насилия, его цель, время, место, наличие или отсутствие умысла.

Сделать это можно на основании свидетельских показаний, осмотра пострадавшего, медицинских документов.



**«Прав не тот, у кого больше прав,
а тот, кто лучше знает свои права
и умеет их защищать!»**



**Архангельская межрегиональная организация
профсоюза
работников народного образования и науки РФ**

163000, г. Архангельск, пр. Ломоносова, 209

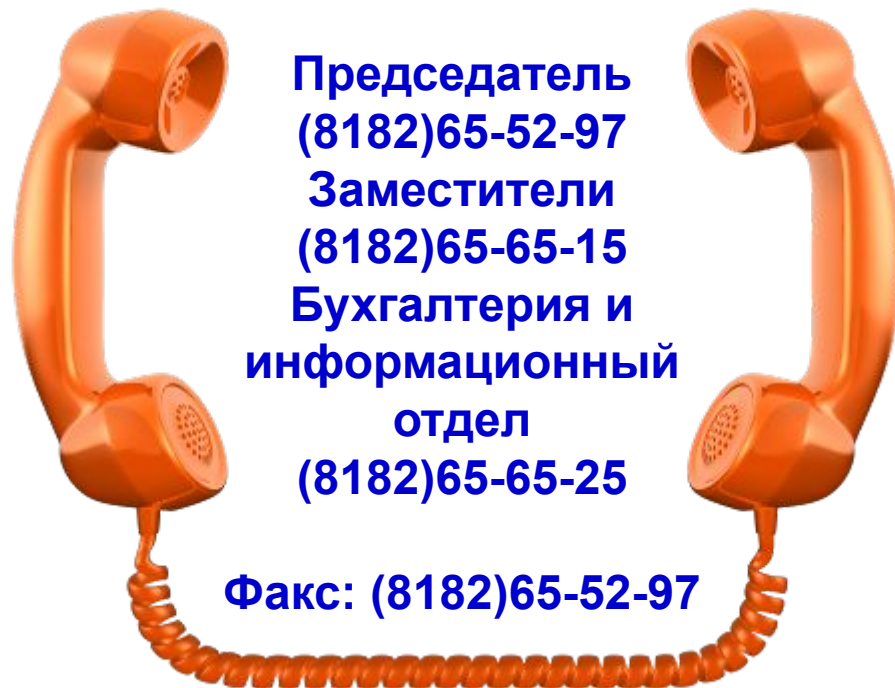
Благодарим за внимание!



www.arhoblprof.ru



profobr@atknet.ru



**Председатель
(8182)65-52-97**

**Заместители
(8182)65-65-15**

**Бухгалтерия и
информационный
отдел**

(8182)65-65-25

Факс: (8182)65-52-97