

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по заключению трудового договора с учителем

I. Общие положения

1. Настоящие Рекомендации по заключению трудового договора с учителем (далее – Рекомендации) разработаны на основе положений Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Закона РФ «Об образовании», других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, а также в соответствии с постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 20 февраля 2007 г. № 8 «Об итогах проведения общепрофсоюзной тематической проверки по соблюдению трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками образовательных учреждений» в целях оказания практической и методической помощи при заключении и оформлении трудового договора с учителем.

Примерные формы трудового договора с учителем и дополнительного соглашения к трудовому договору с учителем прилагаются к настоящим Рекомендациям – приложения № 1 и № 2.

2. 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).

3. Заключение трудового договора является основанием возникновения трудового отношения 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

4. Трудовой договор 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, который хранится у работодателя в личном деле работника.

5. Содержание трудового договора состоит из трех частей. Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя (преамбула и реквизиты сторон), вторая – обязательные условия трудового договора, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, и третья – дополнительные условия трудового договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению.

6. К обязательным условиям при заключении трудового договора с учителем относятся: место работы (образовательное учреждение, его обособленное структурное подразделение), трудовая функция (работа по должности; конкретный вид поручаемой работнику работы); объем учебной нагрузки; срок трудового договора; дата начала работы; 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.

Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (разъяснения по вопросам, связанным с учебной нагрузкой учителей, содержатся в рекомендациях по установлению учебной нагрузки учителей, которые приложены к письму ЦК Профсоюза от 26 сентября 2007 г. № 188 «О вопросах установления и изменения учебной нагрузки учителей»).

Если трудовой договор с учителем в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе работодателя допускается только в определенных случаях (уменьшение количества часов по учебным планам и учебным программам или сокращение количества классов).

7. 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 дополнительных обязанностях, связанных с образовательным процессом за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и т. д.);

об испытании;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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

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

фамилия, имя, отчество работника;

наименование работодателя – полное наименование образовательного учреждения, 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, на практике 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); местонахождение работодателя, определяемое в соответствии с местом его государственной регистрации, с указанием адреса территориального расположения и другие сведения.

9. 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 с помощью квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристик¹ и уточняется в трудовом договоре, должностной инструкции с учетом особенностей образовательного учреждения и организации труда в нем. Квалификацию работника отражает уровень образования, подтверждаемый документами государственного образца, стаж педагогической работы, квалификационная категория, присваиваемая по результатам аттестации.

10. 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, которая может совпадать или не совпадать с датой заключения трудового договора, если стороны договорились об этом.

11. 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

¹ Тарифно-квалификационные характеристики применяются до утверждения в установленном порядке квалификационных характеристик.

указанием фамилии, имени и отчества работника, на время отсутствия которого заключается трудовой договор.

12. При приеме на работу к кандидатам на должность учителя предъявляется требование, связанное с образовательным цензом, который определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов. Под образовательным цензом понимается необходимая профессионально-педагогическая квалификация учителя, соответствующая требованиям квалификационной (тарифно-квалификационной) характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

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

В соответствии с пунктом 2 статьи 53 Закона РФ «Об образовании» к педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом РФ и Уголовным кодексом РСФСР. Перечень соответствующих медицинских противопоказаний устанавливается Правительством РФ.

13. 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.

14. 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 письменный трудовой договор между сторонами, в котором следует зафиксировать существующие на момент его оформления условия и обязательства сторон, а также иные необходимые сведения. При этом трудовой договор считается заключенным с момента приема учителя на работу (что целесообразно указать в трудовом договоре), а дата оформления трудового договора в письменной форме указывает лишь на дату составления сторонами письменного трудового договора как основного документа, определяющего их взаимоотношения.

II. Права и обязанности работника и работодателя

15. В содержании трудового договора, заключенного в письменной форме, необходимо определить права и обязанности работника и работодателя. Права и обязанности работника и работодателя могут быть как

общими, так и дополнительными, характерными только для каждой из сторон трудового договора.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, могут быть лишь 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.

16. В прилагаемой к настоящим Рекомендациям примерной форме трудового договора с учителем указаны важнейшие права и обязанности сторон с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения.

III. Оплата труда и социальные гарантии

17. Условия оплаты труда учителя относятся к обязательным условиям трудового договора.

В условиях оплаты труда в обязательном порядке указываются: размер ставки заработной платы за установленную норму часов преподавательской работы, составляющую 18 (20) часов в неделю; доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, определяемые в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда работников.

В соответствии со статьей 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные 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.

18. 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, заведование кабинетом и др.); выплаты компенсационного и стимулирующего характера; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

19. Размер месячной ставки заработной платы учителя определяется с учетом его образования и стажа педагогической работы, полученной квалификационной категории по результатам аттестации и других условий. Конкретный размер ставки заработной платы указывается непосредственно в трудовом договоре.

20. Различные виды поощрения работников, действующие в образовательном учреждении, также могут 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.

21. Размеры доплат учителю и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг его основных обязанностей, определяются работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения.

22. Изменение размера ставки заработной платы учителя может производиться при увеличении стажа педагогической работы, получении образования, присвоении квалификационной категории, почетного звания, ученой степени и в других случаях, если это предусмотрено системой оплаты труда.

23. Учителю, осуществляющему с его согласия постоянно педагогическую работу сверх установленной нормы или меньше установленной нормы, оплата производится пропорционально количеству часов учебной нагрузки в одинарном размере из расчета установленной ему ставки заработной платы.

24. При сокращении в течение учебного года количества классов (классов-комплектов, групп), которое влечет за собой уменьшение учебной нагрузки, учитель должен быть уведомлен работодателем об уменьшении

учебной нагрузки и, соответственно, о возможном изменении оплаты труда в письменной форме не позднее чем за два месяца, в течение которых учителю выплачивается заработная плата в прежнем размере (несмотря на то, что учебная нагрузка в прежнем объеме в период после уведомления выполняться уже не будет).

По истечении двух месяцев заработная плата учителю должна выплачиваться до конца учебного года в следующем порядке:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если учителя невозможно догрузить другой педагогической работой;
- установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если учителя невозможно догрузить другой педагогической работой.

25. В соответствии с пунктом 8 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, указанная денежная компенсация выплачивается по решению органа государственной власти субъекта Российской Федерации в размере, устанавливаемом указанным органом, муниципальных образовательных учреждений – органом местного самоуправления. При этом сумма денежной компенсации налогообложению не подлежит.

Представление отчетных документов педагогическими работниками об использовании этой денежной компенсации Законом РФ «Об образовании», иными федеральными законами не предусмотрено (разъяснения по этому вопросу содержатся в письме ЦК Профсоюза от 17 декабря 2007 г. № 115 «О порядке использования ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию педагогическими работниками»).

26. Учителям могут устанавливаться в локальных нормативных актах образовательного учреждения дополнительные по сравнению с законодательством РФ, законодательством субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления льготы, гарантии и компенсации, улучшающие их положение.

IV. Режим рабочего времени и время отдыха

27. При установлении учебной нагрузки учителям образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, необходимо руководствоваться следующими основополагающими федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс РФ;

Закон РФ «Об образовании»;

Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196 (с изменениями и дополнениями) (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении);

постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями) (далее – постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191);

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»;

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69.

28. Трудовым кодексом РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (часть 1 статьи 333). Вместе с тем предусмотрено, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ. Поэтому в соответствии с пунктом 2 приложения к постановлению Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 учителям определена только норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы – 18 (20) часов в неделю, являющаяся нормируемой частью педагогической работы учителя. Норм времени для другой части педагогической работы учителя не установлено, и эта работа выполняется в соответствии с графиками и планами.

29. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся первого класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

30. Другая ненормируемая часть работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей,

предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными (тарифно-квалификационными) характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами учителя. В эту часть включается:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, а также дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению учителя привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на учителей обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

31. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для учителя, ведущего преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, он может использовать для повышения квалификации,

самообразования, подготовки к занятиям и т. п.

32. Статьей 333 ТК РФ установлено, что учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством РФ. Следует отметить, что Типовое положение об общеобразовательном учреждении не предусматривает случаев, связанных с какими-либо ограничениями при установлении учителям учебной нагрузки.

Вместе с тем, отсутствие нормативной основы для установления верхнего предела учебной нагрузки, которая может выполняться учителями в одном и том же образовательном учреждении, не означает, что не может быть установлено верхних пределов учебной нагрузки при работе учителей по совместительству в других образовательных учреждениях.

Регулирование работы по совместительству, в том числе педагогических работников, осуществляется Трудовым кодексом РФ. Так, в соответствии со статьями 282, 284 ТК РФ и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение одного месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников, что для учителей V-XI классов составляет 9 часов в неделю.

33. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества классов.

Установленный на текущий учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением вышеуказанных случаев.

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

34. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа в течение времени, не достигающего до полной нормы часов за ставку заработной платы учителя без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в

полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

35. В соответствии с пунктом 4.2 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений в каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 этого Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

36. Согласно статье 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (в редакции постановления Правительства РФ от 11 мая 2007 г. № 283) для учителей установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 1 приложения к указанному Постановлению), что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда.

37. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного ежегодного оплачиваемого отпуска учителям, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Образовательное учреждение с учетом своих финансово-экономических возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые и иные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

38. Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, допускаемая по соглашению между работником и работодателем (статья 125). При этом не определено, на сколько частей может быть разделен отпуск, но во всех случаях хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В силу этого отказ работника и его невыход на работу до окончания предоставленного ему отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска работника должен быть соответствующим образом оформлен путем издания приказа или распоряжения работодателя. Неиспользованная в связи с отзывом работника часть его отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к новому отпуску за следующий рабочий год.

39. В соответствии со статьей 126 ТК РФ по письменному заявлению работника возможна замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией. При суммировании или переносе отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части.

40. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии с абзацем третьим пункта 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 г. № 3570 утверждено Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, которое распространяется только на образовательные учреждения федерального подчинения, но может быть использовано при разработке нормативных правовых актов по регулированию этого вопроса на региональном и местном уровнях, а также соответствующих положений в уставах образовательных учреждений.

V. Ответственность сторон трудового договора

41. В зависимости от характера причиненного вреда и объекта правонарушения Трудовой кодекс РФ предусматривает два вида юридической ответственности: дисциплинарную и материальную.

42. Дисциплинарная ответственность представляет собой юридическую ответственность работника за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей.

43. В соответствии со статьей 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Данный перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим.

Согласно пунктам 2 и 3 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений учителем норм

профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана учителю. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия учителя, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

44. Статьей 232 ТК РФ предусмотрена обязанность сторон трудового договора нести материальную ответственность в случае причинения ущерба какой-либо из сторон в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Материальная ответственность сторон может конкретизироваться трудовым договором или прилагаемым к нему письменным соглашением, однако при этом ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами.

Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный одной стороне трудового договора другой стороной в результате ее противоправного и виновного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель несет материальную ответственность перед работником в следующих случаях:

незаконное лишение работника возможности трудиться (статья 234 ТК РФ);

причинение ущерба имуществу работника (статья 235 ТК РФ);

задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (статья 236 ТК РФ).

Кроме того, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя моральный вред может быть возмещен ему в денежной форме как по соглашению сторон трудового договора, так и в случае возникновения спора в судебном порядке.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее пределы, случаи полной материальной ответственности, порядок определения размера причиненного ущерба, порядок взыскания ущерба и другие положения, связанные с правовым регулированием материальной ответственности работников, предусматриваются в главе 39 ТК РФ.

VI. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора

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

Прилагаемая примерная форма трудового договора с учителем

предусматривает, что 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.

46. 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.

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.

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

48. Трудовой договор с учителем, помимо общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, может быть расторгнут при совершении им аморального проступка по месту работы по пункту 8 части 1 статьи 81 ТК РФ, относящемуся в соответствии со статьей 192 ТК РФ к числу дисциплинарных взысканий.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 8 части 1 статьи 81, 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.

49. 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 образовательного учреждения;

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

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

VII. Разрешение споров и разногласий

50. 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.

В соответствии со статьей 352 ТК РФ к числу основных способов защиты трудовых прав и интересов 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.

51. Согласно статье 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором являются 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.

52. 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.

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.

53. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты государственной пошлины и судебных расходов.