

Трудовой договор с педагогическим работником: заключение, изменение и расторжение. Переход к эффективному контракту

1. Особенности трудового договора с педагогическим работником
2. Существенные условия трудового договора
3. Заключение, изменение и расторжение трудового договора
4. Персональные данные педагогических работников
5. Эффективный контракт

1. Особенности трудового договора с педагогическим работником

Педагогический работник –
физическое лицо, которое состоит в трудовых,
служебных отношениях с организацией,
осуществляющей образовательную
деятельность, и выполняет обязанности по
обучению, воспитанию обучающихся и (или)
организации образовательной деятельности

Ст. 2

Федеральный закон от 29.12.2012
№ 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023)
"Об образовании в Российской
Федерации"

Особенности регулирования труда педагогических работников

Глава 52
(ст. 331 – 336)

ТД с научно-педагогическими
работниками

Сокращенная продолжительность
рабочего времени
(36 часов)

Уголовное преследование за
тяжкие и особо тяжкие
преступления

ТД с руководителями вузов

Наличие цензов

Ежегодный основной удлиненный
оплачиваемый отпуск (56 дней)

Длительный
отпуск

Дополнительные основания
прекращения ТД

Трудовой кодекс Российской
Федерации
от 30.12.2001 № 197-ФЗ
(ред. от 19.12.2022)

Часть III.
Раздел III. Трудовой договор
Главы 10 – 14.

Приказ Роструда
от 13.05.2022 № 123
"Об утверждении
Руководства по соблюдению
обязательных требований
трудового законодательства"

**Педагогической деятельностью вправе
заниматься лица, отвечающие
следующим требованиям**



Наличие среднее
профессиональное или
высшее *образование*



Соответствие
*профессиональным
стандартам* и (или) наличие
необходимой *квалификации*,
требования к которой
установлены в
квалификационных
справочниках

«...реализация той или иной образовательной программы **напрямую не связана только лишь с одной определенной должностью педагогического работника»**

Письмо
Минобрнауки России
от 12.02.2016
№ 09-ПГ-МОН-814

Приказ Министерства
здравоохранения и социального
развития РФ
от 26 августа 2010 г.
№ 761н

Профессиональные
стандарты



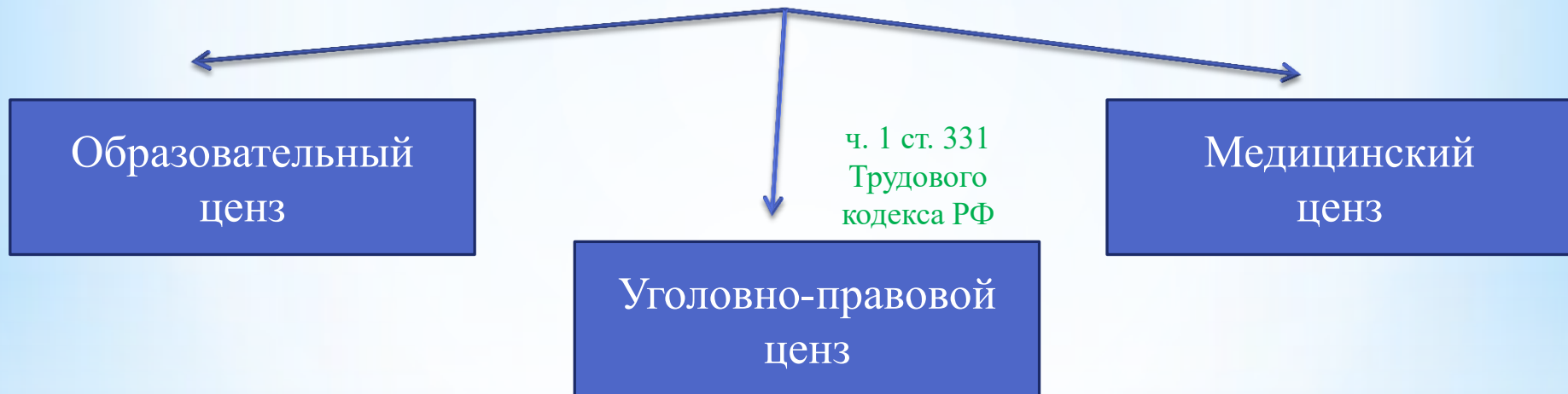
Квалификационные
справочники

Приказ Министерства труда и
социальной защиты РФ
от 18 октября 2013 г. № 544н

"Об утверждении профессионального
стандарта "Педагог (педагогическая
деятельность в сфере дошкольного,
начального общего, основного общего,
среднего общего образования)
(воспитатель, учитель)"

Для определения должностных обязанностей и
наименований должностей педагогических
работников **работодатели вправе**

ОГРАНИЧЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ



Соответствие позволяет работнику работать в образовательных организациях!

К педагогической деятельности не допускаются лица:

1. Лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда

2. Имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию 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

Исключение! Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нерабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске их к педагогической деятельности

К педагогической деятельности не допускаются лица:

3. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления

8 или 10 лет после отбытия наказания

4. Признанные недееспособными

5. Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020

Видовой объект преступлений	№ главы УК РФ	№ статей УК РФ
Против жизни и здоровья	Глава 16	Статьи 105–125
Против свободы, чести и достоинства личности	Глава 17	Статьи 126–127.2
Против половой неприкосновенности и половой свободы личности	Глава 18	Статьи 131–135
Против семьи и несовершеннолетних	Глава 20	Статьи 150–157
Против общественной безопасности	Глава 24	Статьи 205–227
Против здоровья населения и общественной нравственности	Глава 25	Статьи 228–245
Против основ конституционного строя и безопасности государства	Глава 29	Статьи 275–284.1
Против мира и безопасности человечества	Глава 34	Статьи 353–361

Исключения:

➤ уголовное преследование
прекращено по реабилитирующим
основаниями

- отсутствие события преступления (п. 1 ч. 1 ст. 24 УПК РФ);
- отсутствие в деянии состава преступления (п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ);
- непричастность подозреваемого или обвиняемого к совершению преступления (п. 1 ч. 1 ст. 27 УПК РФ)

➤ При наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав в случаях, если вышеназванные преступления (за исключением преступлений против половой неприкосновенности!) являются преступлениями небольшой и средней тяжести

Понятие и значение трудового договора

Ст. 56



- ❖ личное выполнение трудовой функции;
- ❖ соблюдение действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка.

- ❖ работа по согласно трудовой функции;
- ❖ условия труда;
- ❖ своевременная и в полном размере выплата ЗП.

добровольность

возмездность

Трудовой
договор

обоюдность

- ✓ договор купли-продажи рабочей силы;
- ✓ договор найма труда

институт трудового права

Трудовой
договор

форма реализации
права на труд

основание возникновения и
временного существования
трудовых отношений

2. Существенные условия трудового договора

Ст. 57

Условия трудового договора

Исчерпывающие!

Обязанности
работника

Обязанности
работодателя

Условия трудового договора

непосредственные

Определенные сторонами в договоре

Необходимые

Сведения

ТД

Условия

Доп.ТД

Дополнительные

производные

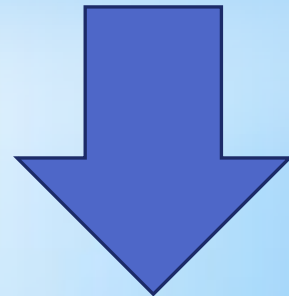
Являются следствием законодательства
- не оговариваются в договоре

Сведения:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

в зависимости от воли сторон

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока и т.д.





Существенные условия:

- **место работы**, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности,
 - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор,
- срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- **режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- **компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда**, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- **условия, определяющие в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- **условие об обязательном социальном страховании работника** в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками

указания в качестве трудовой функции работника наименования должности в соответствии с Постановлением Правительства

Должности иных педагогических работников

Воспитатель
Инструктор-методист
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед и т.д.

Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками

Ст. 333

указание учебной нагрузки педагогического работника

не более 36 часов в неделю

Приказ Роструда
от 13.05.2022 № 123
"Об утверждении
Руководства по
соблюдению
обязательных
требований трудового
законодательства"

Приказ
Минобрнауки
России
от 22.12.2014
№ 1601

2.3. Норма часов педагогической работы **20 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается:

- ✓ учителям-дефектологам;
- ✓ учителям-логопедам.

2.4. Норма часов педагогической работы **24 часа в неделю** за ставку заработной платы устанавливается:

- ✓ музыкальным руководителям;
- ✓ концертмейстерам.

2.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается:

- ✓ учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- ✓ преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
- ✓ педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- ✓ тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;
- ✓ логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания; учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;
- ✓ преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности

Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками

указание условия о сокращенной продолжительности рабочего времени

не более 36 часов в неделю

Ст. 334

указание конкретной продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

I. Дошкольные образовательные организации

1. Педагогические работники, должности которых указаны в [подразделе 2 раздела I](#) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), за исключением должностей педагогических работников, указанных в [пунктах 4 и 5](#) настоящего раздела 42
2. Руководители, должности которых указаны в [подразделе 1 раздела II](#) номенклатуры должностей, за исключением должностей руководителей, указанных в [пункте 5](#) настоящего раздела 42
3. Руководители, должности которых указаны в [подразделе 2 раздела II](#) номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в [пункте 6](#) настоящего раздела 42
4. Педагогические работники, должности которых указаны в [подразделе 2 раздела I](#) номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении 56
5. Руководители, должности которых указаны в [подразделе 1 раздела II](#) номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении 56
6. Руководители, должности которых указаны в [подразделе 2 раздела II](#) номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью 56

III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования

56

1. Педагогические работники, должности которых указаны в [разделе I](#) номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в [пункте 5](#) настоящего раздела

56

2. Руководители, должности которых указаны в [подразделе 1 раздела II](#) номенклатуры должностей

56

3. Руководители, должности которых указаны в [подразделе 2 раздела II](#) номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью

56

4. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении

42

5. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в [пункте 4](#) настоящего раздела

Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками

условие о прохождении аттестации

оплата труда

Приказ Министерства
здравоохранения и социального
развития РФ
от 14 августа 2008 г. № 424н
"Об утверждении Рекомендаций
по заключению трудового
договора с работником
федерального бюджетного
учреждения и его примерной
форме"

Трудовой договор № _____ « _____ »
_____ 20__ г. (город, населенный пункт)

_____, (полное наименование образовательного учреждения в соответствии с
его _____ Уставом) _____ в _____ лице

_____,
(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)
действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем
«Работодатель», с одной стороны, и гражданин
_____, (фамилия, имя, отчество) именуемый в
дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий
трудовой договор о нижеследующем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается на работу по должности «учитель» для преподавания _____ (указать преподаваемый учебный предмет(ы), дисциплину(ы)) в _____ (полное наименование образовательной организации, его обособленного структурного подразделения с указанием местонахождения). Работник занят на работе с _____ условиями труда. (нормальными, вредными, опасными) По результатам специальной оценки условиям труда на рабочем месте присвоен ____ класс.

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ (указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам) в неделю.

3. Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора трудовой функцией Работник выполняет следующие виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности (нужное подчеркнуть и при необходимости указать другие виды дополнительной работы):

- а) проверка письменных работ;
- б) классное руководство;

При выполнении Работником дополнительной педагогической работы, не входящей в круг его основных обязанностей, ему устанавливается дополнительная оплата, размер которой определяется в соответствии с пунктом 13 настоящей примерной формы трудового договора.

4 в) заведование учебным кабинетом; г) _____.

4. Трудовой договор является договором (нужное подчеркнуть):

- по основному месту работы;
- по совместительству.

5. Трудовой договор заключается (нужное подчеркнуть):

- 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)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___» _____ 20__ г. и
Работник приступает к исполнению обязанностей с «___» _____ 20__ г.
(указать день в соответствии со статьей 61 Трудового кодекса РФ)

7. Дата окончания работы: «___» _____ 20__ г. (при заключении срочного
трудового договора)

8. Срок испытания (нужное подчеркнуть и указать):

- без испытания;
- _____ (указать продолжительность
испытательного срока)

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

9. Работник имеет право:

- а) на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 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 оценки знаний обучающихся;
- д) давать обучающимся в период образовательного процесса задания, связанные с организацией и проведением учебных занятий, а также с обеспечением порядка и дисциплины в течение учебного времени;
- е) участвовать в управлении образовательным учреждением в порядке, определенном его Уставом;

- ж) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;
- з) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения, получать копии указанных жалоб и других документов;
- и) повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года); к) проходить аттестацию на соответствующую квалификационную категорию на добровольной основе;
- л) на защиту персональных данных;
- м) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

10. Работник обязан:

- 1) добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) 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;
- 5) 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;
- 6) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 7) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 8) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- 9) 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;
- 10) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 11) 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;
- 12) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 13) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 14) 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;
- 15) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 16) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;
- б) координировать и контролировать работу Работника, в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом Работника не менее чем за 7 дней (указывается количество дней);
- в) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- г) поощрять Работника за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей;
- д) привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарных проступков в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством в области образования;
- е) реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

12. Работодатель обязан:

- а) соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, Устав и локальные нормативные акты образовательного учреждения, условия коллективного договора, соглашений, а также условия настоящего трудового договора;
- б) обеспечивать Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;
- в) обеспечивать безопасные условия работы Работника в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;
- 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 реже одного раза в три года;
- ж) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- з) своевременно предоставлять сведения в отношении Работника в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- и) исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

13. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательной организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с законодательством Республики Башкортостан и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

14. Работнику устанавливается ставка заработной платы в размере _____ руб. (указать размер ставки заработной платы в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда работников за 18 часов).

15. Работнику устанавливается заработная плата за фактическую нагрузку в размере _____ руб.

А) Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Например: районный коэффициент 15% Работа в учреждении Республики Башкортостан

Б) Работнику производятся выплаты стимулирующего характера по повышающим коэффициентам:

Например: повышающий коэффициент наличие высшей квалификационной категории 0,55 (к оплате за фактическую нагрузку)

В) Работнику производятся выплаты стимулирующего характера за результативность, качество и эффективность профессиональной деятельности (в зависимости от набранного количества баллов):

Например:

- участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах (доля от общего числа обучающихся) – 2;
- имеются победители республиканских, всероссийских олимпиад и конкурсов – 5.

Г) Работнику выплачиваются премии по итогам работы:

Например:

- участие учителя в конкурсах и исследовательских работах официально зафиксированные достижения в конкурсах и исследовательских работах

Д) Работнику выплачивается материальная помощь:

Например:

- при уходе в очередной отпуск - один раз в год/ставка заработной платы

16. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

17. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. _____
(указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный в месте выполнения работы или безналичный путем перечисления на счет в банке по заявлению работника).

18. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

19. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, а также по иным основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, _____

_____ (указать иные основания расторжения) работнику выплачивается выходное пособие в размере _____

_____ (указать размер выходного пособия в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса РФ или иной повышенный размер)

20. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные федеральным законодательством, законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

21. 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 Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

22. Работнику устанавливается (нужное подчеркнуть):

- 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 части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

24. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательного учреждения до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

24.1. Объем учебной нагрузки определяется с учетом принципа преемственности преподавания предметов в классах;

24.2. 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;

24.3. 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 учебному плану и (или) программе, сокращения количества классов (групп).

25. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника. В эти периоды Работник 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.

26. Работа Работника в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, компенсируется оплатой труда не ниже чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

27. 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 в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, например: работникам с ненормированным рабочим днем ст. 119 ТК РФ) Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

28. 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.

29. 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».

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА

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

VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

31. 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, в частности:

- ✓ об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

32. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, Уставом образовательного учреждения и законодательством Российской Федерации.

33. 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).

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

35. 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.

IX. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

36. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

37. 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, а также при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения;

б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;

в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. 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.

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

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

39. 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.

40. 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.

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

XI. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

Работодатель:

_____ (полное
наименование образовательной организации) Адрес (с индексом):
_____ Телефон / факс:

ИНН: _____

Работник:

_____ (фамилия, имя, отчество) Паспорт: серия _____ № _____ Выдан
_____ (кем, когда)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

Форма трудового договора

- Письменная, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами

В случае **фактического допущения работника к работе** работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее **трех дней** со дня фактического допущения к работе работника.

Ст. 68

Оформление приема на работу

Приказ
(распоряжение)
работодателя о
приеме на работу



со дня фактического
начала работы

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.



дополнительные документы

Ст. 58

Срок трудового договора

на неопределенный
срок

на определенный срок
(срочный)

Ст. 59

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения

- ✓ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- ✓ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- ✓ для выполнения сезонных работ;
- ✓ с лицами, направляемыми на работу за границу и т.д.



- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу **по совместительству** и т.д.



Глава 12

Ст. 72

2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Основания изменения трудового договора



1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Допускается только по соглашению сторон трудового договора (письменная форма)!

уведомление

За 2 месяца

отказ

- отсутствие аналогичной указанной работы;
- отказ работника от предложенной работы

трудовой договор
прекращается
в соответствии
с п. 7 ст. 77 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора



Перевод на другую работу. Перемещение (ст. 72.1)

постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем

Письменное
согласие

Временный перевод на другую работу (ст. 72.2)

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

2. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73)

- ❑ работодатель **обязан** перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;
- ❑ если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу **на срок до четырех месяцев**, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности);
- ❑ Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок **более четырех месяцев** или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы **трудовой договор прекращается** в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса

3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74)

- ❑ В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), 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**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом;
- ❑ При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы **трудовой договор прекращается** в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

4. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75)

- При смене собственника имущества организации новый собственник **не позднее трех месяцев** со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с **руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.**
- Смена собственника имущества организации **не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.**
- В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации **трудовой договор прекращается** в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

5. Отстранение от работы (ст. 76)

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- ✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- ✓ не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- ✓ в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- ✓ по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (КОВИД);
- ✓ в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.



Ст. 77

Основания прекращения трудового договора

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением оговоренных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода вместе с работодателем в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных федеральным законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами (8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы)



Ст. 78

Расторжение договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть **в любое время
расторгнут по соглашению сторон** трудового
договора

Ст. 80

Расторжение трудового договора по инициативе одной из сторон

работник

работодатель

- ❑ предупредив об этом работодателя в письменной форме **не позднее чем за две недели;**
- ❑ по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении;
- ❑ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время **отозвать свое заявление** (исключение - на его место не приглашен в письменной форме другой работник).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и и т.д.)

Порядок применения дисциплинарных взысканий

Ст. 193
ТК РФ

Письменные
объяснения работника

2
дня

Предоставлены

Не
предоставлены

Применение
дисциплинарного
взыскания (приказ)

Согласование с
профсоюзным органом

АКТ

ознакомление
работника
(в течение 3-х рабочих
дней)

Не позднее 1 месяца
с даты обнаружения

Не позднее 6 месяцев
со дня обнаружения
Финансово-хозяйственная
деятельность

Отдельные основания увольнения педагогов

Апелляционное определение Московского областного суда от
03.04.2022 по делу № 33-6057/2022

- ❖ **п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы);
 - распитие спиртных напитков;
 - драки;
 - оскорбления и нецензурные выражения;
 - развратные или иные действия, негативно влияющие на окружающих.
- ❖ **п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ** (возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности);
Статья 351.1. Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних
- ❖ **п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ** (применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника).

Совершение аморального поступка



выполнение
работником
воспитательных
функций



несовместимость
совершенного проступка с
продолжением работы,
связанной с выполнением
воспитательных функций



совершение
аморального проступка

Апелляционное
определение
Алтайского краевого
суда от 03.04.2013
по делу № 33-
2551/2013

Мораль – принятые в обществе представления о хорошем и плохом, правильном и неправильном, добре и зле, а также совокупность норм поведения, вытекающих из этих представлений

Аморальный поступок – неправильный, плохой, злой, негуманный, не соответствующий общепринятым идеалам, ценностям и принципам проступок

Волгоградский областной суд восстановил на работе в ГБОУ «ПУ» Д., уволенную за «**совершение аморального проступка**»: на уроке она ударила ученика А. указкой по ноге, ученика Б. ударила по лицу, а в адрес П. она выразилась грубой нецензурной бранью. Приказ об увольнении был издан на основании объяснительных записок обучающихся, заявлений, претензий родителей. Объяснения с Д. были затребованы. Однако суд удовлетворил требования Д. и восстановил ее на работе, так как ГБОУ «ПУ» не провело служебного расследования, поэтому установить конкретные факты применения Д. физического и психологического насилия к обучающимся суд не смог.

(Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 11.04.2022 по делу № 33-3888/22).

Приказом директора одной из школ была назначена служебная проверка в отношении учителя начальных классов и учителя технологии. В ходе проверки комиссия установила, что по халатности учителя технологии в социальной сети была размещена **интимного содержания фотография учителя начальных классов**; из объяснений последнего следовало, что о существовании фотографии она не знала, поскольку фотография была сразу удалена с фотоаппарата. Фотография была личной, разрешения на ее копирование и распространение она никому не давала. По результатам проверки комиссия пришла к выводу об отсутствии оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности учителя начальных классов. Но история получила продолжение. В связи обращением председателя местного Собрания депутатов о проверке фактов, изложенных в анонимном заявлении в отношении учителей о распространении в школе фотографий учителей интимного содержания, теперь уже Приказом заведующего отдела образования была создана еще одна комиссия по проведению проверки в школе. Заключение этой комиссии директору было рекомендовано принять меры дисциплинарного взыскания в отношении учителя начальных классов в виде увольнения.

Приказом директора учитель начальных классов была **уволена по пункту 8 части 1 статьи 81 ТК РФ**. Судьи первой и второй инстанции удовлетворили иск учителя начальных классов о **восстановлении на работе**, указав на отдельные нарушения **порядка привлечения к дисциплинарной ответственности** в виде увольнения [Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2022].

Учитель истории дал пояснения по факту размещения им в сети Интернет в общем доступе фотографий, содержащих его изображение с оголенным торсом, с оружием, в период застолья со спиртными напитками, а также изображение, содержащее публичное демонстрирование нацистской символики. Его объяснение о том, что фотографии были размещены им до начала работы в школе, что о наличии фотографий до настоящего времени в его аккаунте в общей доступности он не знал.

Увольнение за совершение аморального проступка

[Апелляционное определение Московского городского суда от 08.11.2021].

Департаментом образования города Москвы было зарегистрировано обращение родителя одного из учеников, который через сайт Госуслуги записал своего ребенка **в бесплатную на самом деле секцию футбола**, организованную на базе местной школы. Родитель пожаловался на то, что преподаватель, чей контактный номер телефона как тренера был указан в уведомлении, сообщил ему, что занятия будут платными, поскольку ребенок заявителя обучается в ином учебном заведении; была озвучена ежемесячная стоимость услуг, которую преподаватель предложил передавать ему наличными денежными средствами. Также заявитель указал, что, по утверждению преподавателя, такое распоряжение получено им непосредственно от директора школы.

Комиссия пришла к выводу, что совершенный проступок несовместим с профессиональной деятельностью учителя, выполняющего воспитательные функции, является аморальным, грубо нарушающим законодательство, должностные инструкции и локально-нормативные акты образовательного учреждения, в связи с чем трудовой договор с истцом подлежит расторжению по инициативе работодателя. Суд с этим согласился.

[Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.12.2019].

Для увольнения работника за совершение аморального проступка нет необходимости устанавливать факт совершения проступка именно в процессе исполнения педагогическим работников своих должностных обязанностей, возможно установление факта нахождения на рабочем месте!

Основанием увольнения послужила служебная записка ассистента кафедры, из которой следует, что профорг кафедры обратилась к ассистенту по вопросу участия последней в чествовании именинников (сотрудников) кафедры. После обращения в адрес ассистента прозвучали оскорбления с использованием нецензурной брани и угрозы. При этом профорг вела себя агрессивно – хватала ассистента за халат.

Суд, рассматривающий данный спор, отметил, что **публичный конфликт (в присутствии студентов и других преподавателей) в стенах образовательного учреждения с применением физического воздействия к коллеге по работе** – это не только нарушение положений Устава вуза, но и – общепринятых в обществе норм поведения. В воспитательные функции педагога входит, в числе прочего, демонстрация воспитанникам (студентам) уважительного отношения к коллегам, умения погасить конфликт, умения не вовлекать в конфликтные ситуации воспитанников (студентов)

[Апелляционное определение Челябинского областного суда от 22.03.2021].

Служебной проверкой в одном из детских садов Воронежской области было установлено, что утром одного из рабочих дней воспитатель по месту работы, в детском саду, совершила аморальный проступок, выразившийся в **грубом, недостойном поведении, а именно в оскорблении и унижении в грубой форме родителя криками и выражением «Не Ваше собачье дело»**. Данное высказывание и выкрикивания воспитатель адресовала родителю в присутствии несовершеннолетних воспитанников детского сада и в присутствии педагогов. Своим аморальным проступком воспитатель подорвала репутацию организации перед родителями воспитанников, коллективом воспитателей детского сада, нарушила организацию и дисциплину в учреждении, сорвав при этом утренний прием детей первой младшей группы. Данный аморальный проступок является несовместимым с продолжением работы воспитателем. Суд с этим согласился

[Апелляционное определение Воронежского областного суда от 24.07.2018].

Учитель во время урока оскорблял семью одного из учеников. Судом исследовалась аудиозапись. В речи учителя присутствовали слова, которые звучат как **оскорбление**. Содержание разговора слышали все обучающиеся 3-го класса. В отношении семьи учитель допускал оскорбительные выражения, а именно «дебилки», «бомжи», «лохушки», при этом оскорбления повторяются несколько раз. Затрагивается социальный статус родителей, уровень их образования, дается негативная оценка воспитанию детей в конкретной семье. Во время таких высказываний слышится плач ребенка. Затем учитель обсуждает содержание телефонного разговора, обращаясь к ученикам, продолжая оскорблять семью. Более того, учитель допускает негативную оценку и другим родителям и обучающимся: «Это не класс. Это склочные родители. И чем дебильнее, тем склочнее». Суд признал увольнение сотрудника законным

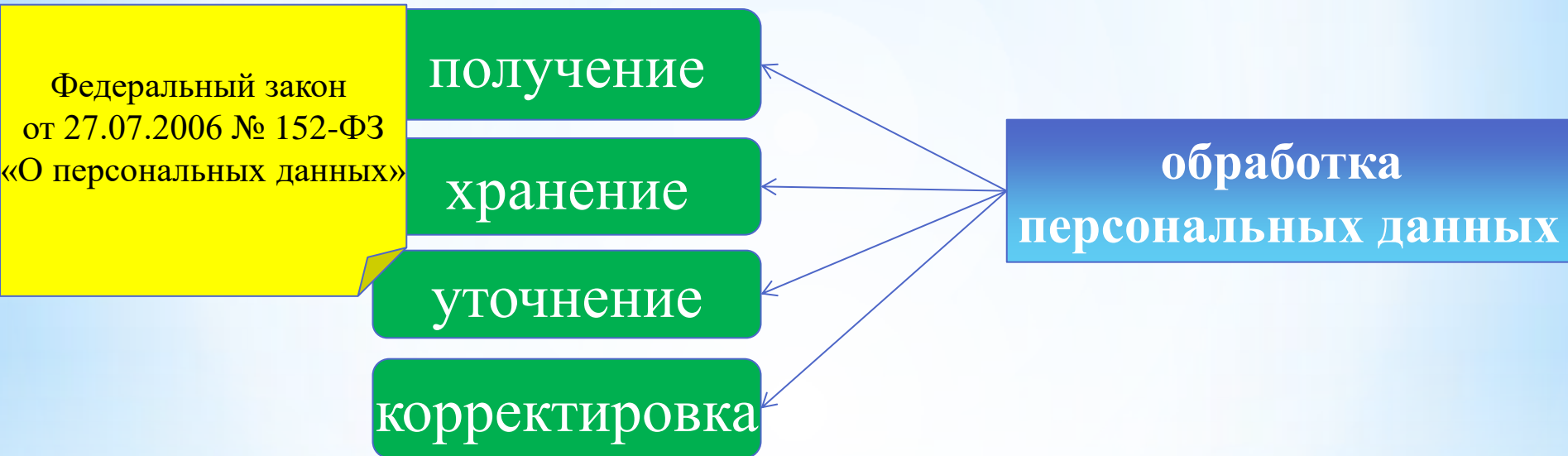
[Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.07.2022].

Вывод о **несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной работы** может быть сделан работодателем в следующих случаях:

- ❑ совершенный работником аморальный проступок оказал **пагубное воздействие на воспитываемого**;
- ❑ совершенный работником аморальный проступок дает основания предполагать, что **работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого.**

4. Персональные данные педагогических работников

Персональные данные - любая информация, относящаяся к конкретному лицу непосредственно



Принципы обработки персональных данных

избыточность

целеполагание

Категории персональных данных

Согласие
РС

опубликован
РС

недопустимость обработки
(ст. 10 ФЗ № 152)

Согласие
РС

общедоступные

ФИО, дата и место
рождения, профессия,
контакты

специальные

Раса, национальность, политические и
религиозные взгляды, философские
воззрения и подробности интимной жизни

биометрические

идентификация человека
по физиологическим
параметрам

иные

Согласие
РС



НПА

* Проблемы коллизионной практики:

Фотография на пропуске

Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 30 августа 2013 г.

биометрические
персональные данные

Согласие
РС

Исключения:

- ✓ реализация международных договоров Российской Федерации о реадмиссии;
- ✓ осуществление правосудия и исполнением судебных актов;
- ✓ а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об оперативно-розыскной деятельности, о государственной службе, уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации, законодательством Российской Федерации о порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию.

Фотографическое изображение и иные сведения, используемые для обеспечения однократного и/или многократного прохода на охраняемую территорию и установления личности гражданина, относятся к биометрическим персональным данным!

* *Проблемы коллизионной практики:*

ПД на сайте RD

ч. 2 ст. 13.11
КоАП РФ

в случае отсутствия согласия работников на опубликование на официальном сайте работодателя их персональных данных, включая информацию о причинах увольнения работников, действия работодателя по размещению таких сведений не будут соответствовать нормам трудового законодательства в части обработки ПД

Согласия работников на обработку персональных данных



Согласие на обработку персональных данных

Необходимо согласие	Не требуется согласия
Личный телефон работника для корпоративных визиток	ФИО и паспортные данные. Они нужны для оформления трудового договора
Фотография для пропуска	Номер диплома об образовании. Нужен для заполнения карточки Т-2
Личный электронный адрес для внутреннего справочника работодателя	Личный электронный адрес для выпуска неквалифицированной электронной подписи при кадровом ЭДО



Согласие на обработку персональных данных, разрешенных работником для распространения

работодатель предоставляет данные работника неограниченному кругу лиц (публикация фотографии работника на доске почета или на сайте)

* Сведения, находящиеся в обрабатываемых ПД

информация, получаемая работодателем из разных источников, но только с волеизъявления самого работника

информация, формируемая самим работодателем (ДПО, аттестация, поощрения и т.д.)

информация, получаемая работодателем от самого работника в обязательном порядке, независимо от желания последнего (ст. 65 (трудовая книжка), 216 (здоровье) ТК РФ)

Персональные данные, содержащиеся в кадровой документации:

- ✓ личные дела и трудовые книжки работников;
- ✓ документы, возникающие при оформлении трудовых правоотношений (при решении вопросов о приеме на работу, переводе, увольнении, поощрении и тому подобном);
- ✓ документы по анкетированию, тестированию и тому подобные;
- ✓ приказы (распоряжения) по личному составу;
- ✓ документация по аттестации сотрудников, служебными проверками и т.д.;
- ✓ учетная документация (картотеки, книги, журналы и другие);
- ✓ аналитическая и справочная документация, как используемая руководством, так и выдаваемая работникам для представления в заинтересованные органы;
- ✓ отчетная документация, передаваемая в государственные органы статистики, налоговые органы и другие учреждения.

Требования при обработке персональных данных работника (ст. 86)

обеспечение соблюдения нормативных правовых актов, содействия в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе,
обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества

защита осуществляется за счет средств работодателя

при принятии решений работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения

при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться нормативными актами

работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности

ознакомление работников под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области

личное получение персональных данных у работника, согласие работника при получении у третьих лиц

работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством в области персональных данных к специальным категориям персональных данных

Сбор, систематизация и хранение персональных данных

1. Положение о персональных данных (утверждение, ознакомление РС);
2. Ответственный за персональные данные РС + РС, имеющие доступ;
3. Согласие РС на обработку персональных данных;
4. Хранение персональных данных в бумажном или электронном виде.
5. Уведомление Роскомнадзора.

Исключения:

- ✓ обработка информации без использования специализированного ПО и баз данных;
- ✓ обрабатываются данные только своих сотрудников и только в целях составления и ведения трудовых договоров (не более);
- ✓ оформлен договор с физическим лицом как подрядчиком, поставщиком и т.д.;
- ✓ однократно пропустили постороннего человека на территорию предприятия (например, для собеседования).

ч. 1 ст. 22
ФЗ № 152

Уведомление Роскомнадзора

«Оператор до начала обработки персональных данных обязан уведомить уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных о своем намерении осуществлисключение обработку персональных данных»

Однако: на передачу работодателем персональных данных работников кредитным организациям непосредственно с целью оформления зарплатных карт действие нормы п. 1 ч. 2 ст. 22 Закона № 152-ФЗ не распространяется

обработка персональных данных в соответствии с трудовым законодательством
(п. 1 ч. 2 ст. 22 ФЗ № 152-ФЗ)

ст. 86 ТК РФ

ч. 1 ст. 19
ФЗ № 152-ФЗ

* Допуск к работе с ПД

круг сотрудников,
имеющих доступ к ПД
остальных работников

перечень мест хранения
документальных
носителей ПД

1. Утверждение перечня мест хранения носителей ПД и список работников, у которых будет доступ к ПД (включая обработку!) (ст. 88 ТК РФ);
2. Назначение ответственного за организацию обработки
работника;

Приказ

Проблемы коллизионной практики:

**Уведомление
Роскомнадзора
об обработке ПД**

не требуется

ч. 2 ст. 22
ФЗ от 27.07.2006
№ 152-ФЗ

работодатель обрабатывает
только ПД работников в целях
обеспечения соблюдения
трудового законодательства

**Однако: ПД соискателей
вакантной должности**

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1
«О занятости населения
в Российской Федерации»

Постановление 4 ААС
от 07.02.2018 № 04АП-127/2018

**Лист кандидата
на должность**

			Согласие на обработку ПД

ИЛИ

**Резюме
кандидата,
размещенное
в Интернете**

согласия не требуется

**Постановление
Самарского
областного суда
от 22.08.2022
№ 4а-907/2022**

Когда не нужны согласия на обработку персональных данных

- ❑ Обрабатывают данные для исполнения заключенного с работником трудового договора (пп. 5 ч. 1 ст. 6 закона 152-ФЗ).
- ❑ Обрабатывают данные для исполнения возложенных на работодателя обязанностей, функций и полномочий (пп. 2 ч. 1 ст. 6 закона 152-ФЗ).
- ❑ Информацию о размере одежды сварщиков работодатель обрабатывает без согласия, потому что по требованиям охраны труда обязан выдавать им средства индивидуальной защиты. А если компания собирает размеры для выдачи рубашек корпоративного цвета, тогда нужно согласие работников.
- ❑ Данные работника в налоговую, Пенсионный фонд, ФСС, трудовую инспекцию и военный комиссариат. Но должен получить у работника письменное согласие для передачи данных водителя-работника своему контрагенту (ч. 2 ст. 88 ТК РФ).
- ❑ Обработка сведений о состоянии здоровья работника связана с возможностью выполнения трудовой функции (п. 2.3 и 3 ч. 2 ст. 10 закона 152-ФЗ).

Когда не нужны согласия на обработку персональных данных

- ❑ Школа обрабатывает данные о психическом здоровье учителей без согласия, поскольку обязана это делать по ч. 2 ст. 331 ТК РФ.
- ❑ Данные нужны по условиям коллективного договора, ПВТР или других локальных нормативных актов компании (абз. 2 п. 5 разъяснений Роскомнадзора).
- ❑ Завод обрабатывает данные работников для организации пропускного режима без согласия, если порядок организации предусмотрен ЛНА работодателя.
- ❑ Обязанность по опубликованию данных в сети Интернет предусмотрена законом (п. 1 разъяснений Роскомнадзора).
- ❑ Обрабатываются данные близких родственников работника для заполнения карточки Т-2, оформления соцвыплат, получения алиментов (п. 2 разъяснений Роскомнадзора).
- ❑ Обрабатываются данные уволенных работников для выполнения требований налогового, бухгалтерского учета (п. 5 разъяснений Роскомнадзора).
- ❑ Работодатели без согласия хранят заявления уволенных работников о предоставлении налоговых вычетов с копиями свидетельств о рождении детей. Поскольку по ч. 3 ст. 24 НК РФ работодатели, как налоговые агенты, обязаны 5 лет хранить документы, необходимые для исчисления налогов.

Типичные нарушения, допускаемые образовательными учреждениями при обработке персональных данных обучающихся и их законных представителей

1. Размещение фото и видеоизображений на официальных сайтах образовательных учреждений без согласия законных представителей субъектов персональных данных.
2. Несоответствие письменных согласий субъектов персональных данных на обработку персональных данных требованиям ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».
3. Несообщение Оператором об изменении сведений, либо сообщение недостоверных сведений и, как следствие, в Реестре операторов персональных данных будут содержаться неактуальные сведения.
4. Отсутствие согласия субъекта персональных данных при поручении обработки персональных данных учащихся образовательных учреждений третьим лицам при ведении электронных дневников.
5. Поручение обработки персональных данных учащихся образовательных учреждений третьим лицам в нарушение требований ч. 3 ст. 6 Закона о персональных данных.

5. Эффективный контракт

Распоряжение
Правительства РФ
от 26 ноября 2012 г. № 2190-р
«О программе поэтапного
совершенствования системы
оплаты труда в
государственных
(муниципальных)
учреждениях
на 2012 - 2018 гг.»

IV. Мероприятия Программы


Совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе:

- ❖ введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;
- ❖ установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;
- ❖ отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- ❖ использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.

Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений!

Эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки

Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н
“Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта”



*государственные
(муниципальные) учреждения*

Трудовой кодекс РФ, ст. 56

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым

А) работодатель обязуется

предоставить работнику :

- 1) работу по обусловленной трудовой функции;
- 2) обеспечить условия труда,
- 3) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

Б) работник обязуется :

- 1) лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию,
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

* Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором

конкретизированы:

- ✓ его трудовая функция (должностные обязанности),
- ✓ условия оплаты труда,
- ✓ показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг,
- ✓ а также меры социальной поддержки.

Эффективный контракт в образовании - это механизм "увязки" заработной платы с качеством и результатами педагогической работы

Трудовая функция

показатели и критерии оценки
эффективности деятельности

размер вознаграждения

размер поощрения за достижение
коллективных результатов

Письмо Министерства науки
и высшего образования РФ
от 23 сентября 2021 г.
№ МН-10/3153-ПК
"О методических
рекомендациях"

Трудовой договор



Дополнительное
соглашение
к трудовому договору

Уведомление РС за 2 месяца

Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р



IV. Оплата труда

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- ❖ надбавка за интенсивность труда;
- ❖ премия за высокие результаты работы;
- ❖ премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- ❖ надбавка за наличие квалификационной категории;
- ❖ премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- ❖ надбавка за выслугу лет;
- ❖ надбавка за стаж непрерывной работы;

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- ❖ премия по итогам работы за месяц;
- ❖ премия по итогам работы за квартал;
- ❖ премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- ❖ районный коэффициент;
- ❖ коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
- ❖ коэффициент за работу в высокогорных районах;
- ❖ надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- ❖ доплата за совмещение профессий (должностей);
- ❖ доплата за расширение зон обслуживания;
- ❖ доплата за увеличение объема работы;
- ❖ доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ❖ доплата за выполнение работ различной квалификации;
- ❖ доплата за работу в ночное время;

з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Наименование выплаты, которая может быть установлена	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
За работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются выплаты в соответствующих размерах.	Проверка тетрадей: начальные классы	5%
	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов	До 20%
	Работа с общественностью, учреждениями дополнительного образования, ассоциациями по вопросам образования в рамках платного дополнительного образования	До 20%
	Заведование кабинетами	До 5%
	Руководство методическими объединениями	До 8%
	Организация общественных мероприятий	До 30%
	Работа в аттестационной комиссии	До 10%
	Организация работы школьного музея	До 10%
	Внеклассная работа по информатике и ИКТ	До 20%
	Внеклассная работа по физкультуре	До 30%
За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника), устанавливаются выплаты в соответствии с:	Участие в выполнении текущего ремонта	До 30%
	Организация оздоровительной работы с детьми, охраны здоровья	До 10%
	Организация питания учащихся и воспитанников	25%
	Сопровождение детей при перевозке	до 10%
	Ведение протоколов педагогического консилиума	До 10%
	Работа с множительной техникой	До 20%
	Ведение делопроизводства	20%

е) Работнику производятся выплаты стимулирующего характера, в размерах, сроках, видах, которые устанавливаются приказом директора школы, изданного на основании решения комиссии по оценке качества работы работника:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, баллы
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	-Отсутствие динамики -стабильность -позитивность	Количество организованных дополнительных проектов; доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах	1 раз в четверть 1 раз в четверть	0 3 5
Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие результатов мониторинга или реализация мониторинга	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов	1 раз в четверть	до 5
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Положительная динамика образовательных результатов	Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации; учет в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов	1 раз в четверть 1 раз в четверть	до 5 до 5
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Наличие родителей участвующих в ГОУ	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении группы (класса); доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса	1 раз в четверть 1 раз в четверть	до 5 до 5

Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие реализуемого мероприятия	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях (в процентах от общего количества)	1 раз в четверть	до 5
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Занятость детей группы риска, отсутствие правонарушений	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время; вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность; реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей	1 раз в четверть 1 раз в четверть	до 5 до 5
Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Высокая результативность	Достижение показателей результативности реализации программы	1 раз в четверть	до 5
Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Наличие выступлений Оформление материалов по введению опыта наличие проведенных открытых уроков результативность участия	Количество выступлений на педсовете, методических объединениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других	1 раз в четверть 1 раз в четверть	до 5 до 5
Организация работы по наставничеству	Повышение квалификации молодого	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	1 раз в четверть	до 5

1	Общие критерии, ведущие к повышению качества предоставления государственной услуги			
1.1	Отсутствие замечаний, предписаний, обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов	до 3б.		Акты проверок, предписания контролирующих органов
1.2	Посещаемость воспитанниками группы ДОУ: - не ниже 2/3 группы (группы раннего и I младшего возраста); - более 2/3 группы (группы II младшего, среднего, старшего, подготовительного возраста)	до 3б.		Табель посещаемости воспитанников
1.3	Экономное расходование воды, электроэнергии	до 3б.		Отсутствие жалоб со стороны зам.зав. по АХЧ, показания счетчиков
1.4	Участие в праздниках ДОУ	до 3б.		Сценарий утренников, праздников, развлечений
1.5	Соответствие санитарно-гигиенического состояния закрепленных помещений СанПин, образцовое содержание закрепленных помещений, качество уборки	до 3б.		Санитарный журнал, акты проверок
1.6	Уровень оказанной помощи воспитателям (в т.ч. помощь в оформлении предметно-развивающей среды, в сопровождении воспитанников при выходе за пределы ДОУ)	до 3б		Отчет воспитателя
1.7	Работа на территории ДОУ, на закрепленных за группой участках (разбивка цветника, посадка и побелка деревьев)	до 3б		Отчет зам.зав.по АХЧ
1.8	Помощь в косметическом ремонте группы	до 3б		Отчет зам.зав. по АХЧ

Этапы перехода на эффективный контракт

Этап	Описание этапа
1	Издание приказа руководителя учреждения о внедрении эффективного контракта
2	Создание рабочей группы по внедрению эффективного контракта
3	Анализ трудовых договоров и локальных актов на их соответствие Программе и Приказу Минтруда РФ № 167н
4	Разработка показателей эффективности деятельности
5	Разработка новой формы трудового договора
6	Внесение изменений в коллективный договор, должностные инструкции, Положение об оплате труда
7	Уведомление работников об изменении условий трудового договора
8	Заключение дополнительных соглашений с сотрудниками
9	Заключение трудовых договоров, соответствующих требованиям эффективного контракта, с вновь принимаемыми на работу

Ответы на вопросы

1. ТД с молодым специалистом

«Молодой специалист»



Лицо должно окончить образовательное учреждение профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию



Лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения



Лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности



Отраслевые соглашения

Закон Омской области

от 4 июля 2008 г.

№ 1061-ОЗ

"Кодекс Омской области о социальной
защите отдельных категорий граждан"

Раздел II. Особенная часть (ст. 21 - 73)

Глава 4. Меры социальной поддержки
отдельных категорий граждан (ст. 21 - 39)

Молодые специалисты

```
graph TD; A[Молодые специалисты] --> B[возраст которых не превышает 28 лет включительно]; A --> C[заключившие по полученной специальности трудовой договор с учреждением на срок не менее трех лет]; A --> D[имеющие высшее образование или среднее профессиональное образование];
```

**возраст которых не
превышает 28 лет
включительно**

**заключившие по полученной
специальности трудовой договор с
учреждением на срок не менее трех лет**

**имеющие высшее образование или
среднее профессиональное
образование**

**впервые поступившие на
работу в государственные и
муниципальные учреждения
Омской области,
расположенные на территориях
муниципальных районов
Омской области**

Статья 70. Испытание при приеме на работу

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ❑ лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

Трудовой договор
Испытательный срок

Только по соглашению сторон!

3 месяца

В общем случае
Для руководителей, главных
бухгалтеров и их заместителей

до 3 месяцев

до 6 месяцев

Если трудовой договор
заключается меньше чем
на полгода

до 2 недель

Если трудовой договор
заключается на срок
до 2 месяцев

испытание устанавливать
нельзя

2. Завершение декретного отпуска педагогического работника



п. 57, 63
Приложения к
Приказу Минздрава
от 23.11.2021
№ 1089н

- ❑ при одноплодной беременности – в 30 недель беременности (то есть за 70 календарных дней до предполагаемой даты родов);
- ❑ при многоплодной беременности – в 28 недель беременности (за 84 календарных дня до родов);
- ❑ если женщина проживает в загрязненной радиацией местности – в 27 недель беременности (за 90 календарных дней до родов).

Сроки ухода в декрет

Продолжительность декретного отпуска

Ситуация

Длительность декретного отпуска

Общее правило – одноплодная беременность

140 календарных дней

Осложненные роды при одноплодной беременности

156 календарных дней (из них 16 дней – дополнительно после родов)

Многоплодные роды при условии, что многоплодная беременность установлена на сроке 28 недель или ранее

194 календарных дня (из них 84 дородовых)

Многоплодные роды, если многоплодная беременность установлена при родах

194 календарных дня (из них 54 дня – дополнительно после родов)

Ранние одноплодные роды в период с 22 до 30 недель беременности

156 календарных дней с даты родов

Ранние многоплодные роды в период с 22 до 28 недель беременности

194 календарных дня с даты родов

Роды, у женщины, которая проживает (работает) в населенном пункте, подвергшемся радиоактивному загрязнению вследствие аварии на Чернобыльской АЭС (в зоне проживания с правом на отселение), или в одном из населенных пунктов, подвергшихся загрязнению вследствие аварии на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча

- при одноплодной беременности на сроке 27 недель – 160 календарных дней. Но в случае ранних родов на сроке 22-27 недель, а также в случае осложненных родов – 176 календарных дней;

- при многоплодной беременности – 200 календарных дней, в т.ч. в случае ранних или осложненных родов

Правила оформления декретного отпуска

Больничный лист по
беременности и родам



Заявление
на декретный отпуск

Ст. 255

- начаться декретный отпуск может позже, чем указано в больничном листе;
- закончиться декретный отпуск должен на дату, определенную врачом.

Перенести отпуск на более поздний период по сравнению с указанным в больничном листе нельзя. Можно лишь сократить число дней декретного отпуска.

Требования к оформлению

- ❑ все листки нетрудоспособности оформляются только в электронном виде (Социальным фондом РФ);
- ❑ иначе ЭЛН сообщаются работодателю и оформление происходит традиционно;
- ❑ данные для назначения декретных выплат работодатель должен направить в Фонд в течение 3 рабочих дней с даты, когда получит информацию о больничном работника (пп. «б» п. 22 Правил, утв. Постановление Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010).

Декретные выплаты



пособие по беременности и родам

(в течение 10 рабочих дней)

выплачивается сразу за весь период декретного отпуска (140 КД)

- Исчисляется исходя из 100% среднего заработка.
- В расчет принимаются выплаты работнице за 2 календарных года, предшествующих году ухода в декрет.
- Есть ограничения по сумме учитываемых выплат. Так, выплаты за 2020 г. не могут превышать 912 000 руб., за 2021 г. – 966 000 руб., а за 2022 г. – 1 032 000 руб.

Работа в декрете

~~ТД~~



ГЦД

Получение одновременно зарплаты, и
декретного пособия запрещено!

(Информационное письмо ФСС
от 08.10.2004 № 02-10/11-6671)

Выход из декретного отпуска



Заявление на отпуск
по уходу за ребенком



Выход на работу

на следующий рабочий день
после окончания декретного
отпуска

~~Заявление~~

Увольнение в декретном отпуске

Письмо Минтруда
от 10.08.2020
№ 14-2/ООГ-12666

- уволить беременную женщину по инициативе работодателя нельзя, в том числе по сокращению штата;
- увольнение по собственному желанию в период декретного отпуска вполне возможно (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

3. Индекс личного дела работника

Регистрационный индекс состоит из:

- а) порядкового номера документа в пределах определенного массива (например, отдельно нумеруются приказы по основной деятельности и по личному составу, договоры, инструкции и т.п.);
- б) условного обозначения структурного подразделения (у структурного подразделения может быть как буквенный - «к», «ок», «о/к», так и цифровой индекс).

*Приказ о приеме сотрудника на работу - № 134-к,
где 134 - порядковый номер документа,
«к» - обозначение структурного подразделения*

01-15/115, где

01-15 - индекс дела по номенклатуре дел;

115 - порядковый регистрационный номер.

пункт 4.20

Правил, утвержденных
приказом Минкультуры
России от 31 марта
2015 г. № 526

4. Заполнение Ф-10 на работников

Приказ Министра обороны РФ
от 22 ноября 2021 г. № 700
"Об утверждении Инструкции
об организации работы по
обеспечению
функционирования системы
воинского учета»

(Приложение 22)

форма № 10

Военнообязанный + Призывник

Формат 210 × 297 мм

Приложение № 22
к Инструкции (пп. 31 – 34)

Форма № 10

Лицевая сторона

КАРТОЧКА

гражданина, подлежащего воинскому учету в

Сверка с документами воинского учета		(наименование организации)	Сверка с военным комиссариатом	
(дата, подпись, инициал имени, фамилия лица, проводившего сверку)			(дата, подпись, инициал имени, фамилия лица, проводившего сверку, или номер исходящего письма со списком для сверки)	
I. Общие сведения				
1. Фамилия				
Имя				
Отчество (при наличии)				
2. Дата рождения				
3. Место рождения				
4. Образование				
	(уровень образования)		(специальность, направление подготовки)	
	(квалификация)			
(наименование образовательной организации) (серия и номер диплома, свидетельства)			(год окончания)	
5. Профессия	(основная)		(дополнительная)	
6. Семейное положение	(холост, женат, разведен)			
7. Состав семьи				
Страница	1	из	2	(фамилия, имя, отчество (при наличии), год рождения)
(стандарт формата)				(фамилия, имя, отчество (при наличии), год рождения)

В соответствии с п. 1 ст. 52 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" запас Вооруженных Сил РФ создается из числа следующих граждан:

- уволенных с военной службы с зачислением в запас Вооруженных Сил РФ;
- успешно завершивших обучение в военных образовательных организациях высшего образования по программам военной подготовки сержантов, старшин запаса либо программам военной подготовки солдат, матросов запаса и окончивших федеральные государственные вузы;
- успешно завершивших обучение в военных учебных центрах при федеральных государственных вузах по программам военной подготовки офицеров запаса, программам военной подготовки сержантов, старшин запаса либо программам военной подготовки солдат, матросов запаса и окончивших указанные вузы;
- не прошедших военную службу в связи с освобождением от призыва на военную службу или предоставлением отсрочки.

**Предельный возраст пребывания в запасе установлен п. 1 ст. 53
Федерального закона № 53-ФЗ:**

- для солдат, матросов, сержантов, старшин, прапорщиков и мичманов – до 50 лет;
- для младших офицеров – до 60 лет;
- для старших офицеров – до 65 лет;
- для высшего командования – до 70 лет.

Гражданин, пребывающий в запасе и достигший предельного возраста пребывания в запасе или признанный не годным к военной службе по состоянию здоровья, переводится в отставку и снимается с воинского учета