

**ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ**  
**ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Особенности регулирования труда педагогических работников установлены в гл. 52 ТК РФ. Ее положения распространяются на лиц, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" (далее - Закон об образовании), Федеральным законом от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" и иными законодательными и подзаконными нормативными правовыми актами относятся к категории педагогических работников (то есть на лиц, которые на основании трудовых договоров осуществляют педагогическую деятельность в образовательных и иных учреждениях, реализующих программы обучения и воспитания граждан).

Согласно ст. 32 Закона об образовании образовательное учреждение самостоятельно в подборе и расстановке кадров в пределах, установленных законодательством РФ, типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида и уставом образовательного учреждения. Подбор, прием на работу и расстановка кадров относятся непосредственно к компетенции образовательного учреждения. Порядок комплектования образовательного учреждения работниками определяется его уставом в соответствии с законодательно установленными условиями и порядком заключения трудового договора.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ**

1. Право на занятие педагогической деятельностью >>>>
- 1.1. Требования к образовательному цензу >>>>
- 1.2. Запрет на занятие педагогической деятельностью >>>>
2. Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками >>>>
3. Особенности выполнения дополнительной работы и работы по совместительству >>>>

**1. Право на занятие педагогической деятельностью**

Специфика педагогической деятельности заключается в ее особой социальной значимости, высоком уровне ответственности и серьезных психоэмоциональных нагрузках, с которыми неизбежно связана повседневная работа педагогов. Все это определяет ряд законодательно закрепленных дополнительных условий (требований), которым должны отвечать лица, допускаемые к педагогической деятельности. Перечень этих условий приведен в ст. 331 ТК РФ. Несоответствие лица, ищущего работу, этим условиям является основанием для обоснованного отказа в приеме на работу в образовательное учреждение и в силу ч. 3 ст. 3 ТК РФ не может расцениваться как проявление дискриминации в сфере труда.

**1.1. Требования к образовательному цензу**

Согласно ч. 1 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз (определенный уровень и профиль образования), который

определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утвержденными Правительством РФ.

Эти положения содержат следующие требования к образованию лиц, допускаемых к педагогической деятельности:

1. Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 12.09.2008 N 666 (п. 42): к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2. Типовое положение об образовательном учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 19.09.1997 N 1204 (п. 40): на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

3. Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 N 196 (п. 62): на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Типовое положение об образовательном учреждении начального профессионального образования, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 14.07.2008 N 521 (п. 46): к педагогической деятельности в образовательном учреждении допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

5. Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденное Постановлением Правительства РФ от 18.07.2008 N 543 (п. 49): к педагогической деятельности в среднем специальном учебном заведении допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, которое подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

6. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) РФ, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 14.02.2008 N 71 (п. 88): к педагогической деятельности в высшем учебном заведении допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

7. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 07.03.1995 N 233 (п. 35): к педагогической деятельности в учреждении допускаются лица, как правило имеющие высшее или среднее профессиональное образование, отвечающие требованиям квалификационных характеристик, определенных для соответствующих должностей педагогических работников.

8. Типовое положение об общеобразовательной школе-интернате, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 N 612 (п. 38): на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

9. Типовое положение об образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, утвержденное Постановлением Правительства РФ

от 01.07.1995 N 676 (п. 36): на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

10. Типовое положение об оздоровительном образовательном учреждении санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 28.08.1997 N 1117 (п. 29): на педагогическую и медицинскую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую и медицинскую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

11. Типовое положение о межшкольном учебном комбинате, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 30.12.1999 N 1437 (п. 20): на педагогическую работу в межшкольный учебный комбинат принимаются лица, имеющие необходимую квалификацию, подтвержденную документами об образовании.

12. Типовое положение об образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 31.07.1998 N 867 (п. 28): на работу в учреждение принимаются специалисты, имеющие профессиональную квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

13. Типовое положение о специальном учебно-воспитательном учреждении для детей и подростков с девиантным поведением, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25.04.1995 N 420 (п. 64): на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессиональную и педагогическую квалификацию, которая соответствует требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтверждена документами об образовании.

14. Типовое положение о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 12.03.1997 N 288 (п. 29): образовательный процесс в коррекционном учреждении осуществляется специалистами в области коррекционной педагогики, а также учителями и воспитателями, прошедшими соответствующую переподготовку по профилю деятельности коррекционного учреждения.

Типовые положения регулируют деятельность соответствующих государственных и муниципальных образовательных учреждений. Для негосударственных образовательных учреждений Типовые положения являются примерными.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации и стажу работы, содержащимися в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н. Квалификационные характеристики должностей работников образования не только предусматривают наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат четкие требования к профилю полученной специальности по образованию.

Так, учитель или преподаватель (за исключением профессорско-преподавательского состава вузов) должен иметь не просто высшее или среднее профессиональное образование, а образование соответствующего уровня по направлению подготовки "Образование и педагогика". Также он может иметь образование в области, соответствующей преподаваемому предмету, - высшее профессиональное или среднее

профессиональное и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении, без предъявления требований к стажу работы.

Педагог-психолог должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы.

Педагог-библиотекарь должен иметь высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы. Эта должность включена в ЕКС Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 N 448н.

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

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании. Дифференциация высшего профессионального образования по ступеням (бакалавр, дипломированный специалист, магистр) при определении образовательного ценза во внимание не принимается.

**Важно!** Установление образовательного ценза делает обязательным предъявление лицом, допускаемым к педагогической деятельности, документа об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при заключении трудового договора (ч. 1 ст. 65 ТК РФ). В соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК РФ заключение трудового договора при отсутствии у лица, поступающего на педагогическую работу, документа об образовании является нарушением правил заключения трудового договора, установленных Трудовым кодексом РФ, и может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Если же правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие предоставления им подложных документов об образовании, трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (п. 51 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

## **1.2. Запрет на занятие педагогической деятельностью**

Согласно ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься ей в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Пункт 2 ст. 47 УК РФ предусматривает лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве основного (на срок от года до пяти лет) или дополнительного (от шести месяцев до трех лет) наказания. За совершение ряда преступлений Особенной частью Уголовного кодекса РФ предусматриваются и более длительные сроки лишения указанного права - до 20 лет (ст. ст. 131, 132, 134, 135 УК РФ).

Постановлением суда наказание в виде лишения права заниматься педагогической деятельностью может назначаться в качестве дополнительного и в случаях, если его назначение за данное преступление не предусмотрено в Особенной части Уголовного кодекса РФ, однако с учетом характера и степени общественной опасности преступления и личности виновного суд признает невозможным сохранение за ним права занимать педагогические должности или заниматься педагогической деятельностью (ч. 3 ст. 47 УК РФ).

Статья 15 Федерального закона от 25.07.2002 N 114-ФЗ "О противодействии экстремистской деятельности" также предусматривает ограничение решением суда доступа к работе в образовательных учреждениях лицам, участвовавшим в осуществлении экстремистской деятельности.

При приеме на работу руководителя образовательного учреждения должен также учитываться запрет на занятие указанных должностей лицами, дисквалифицированными судом за нарушение трудового законодательства (ст. 5.27 КоАП РФ) и по другим основаниям.

Лицам, лишенным приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и не отбывшим наказание, при увольнении по соответствующему основанию в трудовую книжку вносится запись о том, на каком основании, на какой срок какую должность они лишены права занимать (какой деятельностью лишены права заниматься) (п. 19 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках").

Педагогической деятельностью не могут заниматься лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за определенные виды преступлений. Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить соответствующие документы. В их число включена справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст. 2 Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ).

Запрет на занятие педагогической деятельностью распространяется также на лиц, имеющих неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления. Согласно ст. 15 УК РФ к категории тяжких относятся умышленные деяния, максимальное наказание за совершение которых не превышает десяти лет лишения свободы; к категории особо тяжких - умышленные деяния, за совершение которых Уголовным кодексом РФ предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше десяти лет или более строгое наказание. Подтвердить факт отсутствия судимости, ее снятия или погашения можно соответствующей справкой.

Справки о наличии (отсутствии) судимостей предоставляют ФКУ "Главный информационно-аналитический центр Министерства внутренних дел Российской Федерации" и информационные центры в регионах (п. 3, 15 Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или)

факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, утвержденного Приказом МВД РФ от 07.11.2011 N 1121). При этом п. 2 указанного Регламента предусматривает возможность выдачи такой справки уполномоченному гражданином лицу.

**Важно!** Если при приеме на работу лицо скрыло наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогические должности или заниматься педагогической деятельностью, постановление суда о дисквалификации, наличие неснятой или непогашенной судимости за тяжкие или особо тяжкие преступления, то заключенный с этим работником трудовой договор прекращается в соответствии со ст. 84 ТК РФ на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом работнику, виновному в сокрытии указанных фактов, не предлагается другая работа и не выплачивается выходное пособие.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

Запрет на занятие педагогической деятельностью распространяется на лиц, признанных судом недееспособными. Основанием для признания гражданина недееспособным является психическое расстройство, из-за которого гражданин не может понимать значения своих действий или руководить ими и нуждается в опеке (ст. 29 ГК РФ). Основания и порядок признания судом лиц недееспособными установлены гл. 31 ГПК РФ.

Статья 331 ТК РФ также содержит запрет на занятие педагогической деятельностью по медицинским основаниям для лиц с заболеваниями, предусмотренными перечнем, который утверждается федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции выработки государственной политики и нормативно-правового регулирования в области здравоохранения. В настоящее время такой перечень отсутствует.

Среди существующих основным нормативным правовым актом, которым следует руководствоваться, является Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании". В нем в качестве общих медицинских психиатрических противопоказаний для работников учебно-воспитательных и дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов и интернатов при школах указаны хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями, в частности эпилепсия. Выраженные формы пограничных психических расстройств рассматриваются в каждом случае индивидуально.

К числу заболеваний, препятствующих занятию педагогической деятельностью, относятся также острые и хронические заразные заболевания, в т.ч. открытая форма туберкулеза ("Инструкция о проведении обязательных профилактических медицинских осмотров на туберкулез и порядке допуска к работе в некоторых профессиях лиц, больных туберкулезом", утвержденная Минздравом СССР от 27.12.1973 N 1142"а"-73).

Медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельности выявляются в результате медицинского осмотра. Педагогические работники обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, осуществляемые за счет средств учредителя (ст. ст. 69, 213 ТК РФ, ст. 51 Закона об образовании, Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"). Данные о прохождении осмотров

вносятся в личные медицинские книжки (ст. 34 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Прием на работу".

## **2. Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками**

Пунктом 3 ст. 56 Закона "Об образовании" установлено, что трудовые отношения работника и образовательного учреждения регулируются трудовым договором (контрактом), условия которого не должны противоречить Трудовому кодексу РФ.

Контрактная форма оформления трудовых правоотношений предусмотрена действующим законодательством для военных и военизированных высших учебных заведений системы МВД России, Минобороны России и др. при использовании труда преподавателей, имеющих специальные звания. Во всех остальных случаях трудовые отношения с педагогическими работниками оформляются в соответствии с общими правилами заключения трудового договора (гл. гл. 10 и 11 ТК РФ).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Прием на работу".

Однако педагогическая деятельность работников различных категорий имеет особенности, связанные со спецификой трудовой функции, условиями труда и т.д. Эти особенности в соответствии с фактическими условиями найма должны быть отражены в трудовом договоре с работником конкретного общеобразовательного учреждения путем:

- указания в качестве трудовой функции работника наименования должности в соответствии с Разделом "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС. Это связано с тем, что педагогические работники образовательных учреждений пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста. Порядок и условия назначения льготной пенсии педагогическим работникам определен Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

Для того чтобы надлежащим образом закрепить трудовые обязанности педагогического работника, рекомендуется составить должностную инструкцию. Указание конкретного перечня обязанностей позволит избежать недоразумений в работе и также позволит привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в случае невыполнения их.

См. образец заполнения должностной инструкции для педагогического работника.

- указания учебной нагрузки педагогического работника, которая не должна превышать предела, установленного соответствующим типовым положением об образовательном учреждении (ст. 333 ТК РФ);

- указания условия о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, ст. 55 Закона об образовании). Подробнее об этом см. раздел "Рабочее время педагогических работников" настоящего материала;

- указания конкретной продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ). Подробнее об этом см. раздел "Время отдыха педагогических работников" настоящего материала;

- включения условия о повышении квалификации (п. 65 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- включения условия о прохождении аттестации (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 N 209 "О порядке аттестации

педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений"). Подробнее об этом см. раздел "Аттестация педагогических работников" настоящего материала.

Трудовой договор с конкретным педагогическим работником также обязательно должен содержать условия, конкретизирующие оплату его труда. Подробнее об этом см. раздел "Оплата труда педагогических работников" настоящего материала.

Примерная форма трудового договора и дополнительного соглашения к нему, которые могут быть использованы для оформления трудовых отношений с работниками образовательных учреждений, приведены в Приказе Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N 424н "Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме".

### **3. Особенности выполнения дополнительной работы и работы по совместительству**

Статьи 60.1 и 282 ТК РФ устанавливают право работника заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Эта норма распространяется и на педагогических работников. Работа по совместительству этой категории работников регулируется гл. 44 ТК РФ и Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

По смыслу указанного Постановления педагогические работники вправе работать по совместительству, в том числе на аналогичной должности, специальности, профессии, независимо от того, что для них установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения).

Работа по совместительству оформляется самостоятельным трудовым договором, в котором обязательно указание на то, что обусловленная им работа является совместительством.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность рабочего времени по совместительству определяется исходя из продолжительности рабочего времени, установленного для конкретной категории педагогических работников Приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (далее - Приказ Минобрнауки России N 2075). Подробнее об этом см. раздел "Рабочее время педагогических работников" настоящего материала.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ). В общеобразовательных учреждениях практикуется почасовая оплата труда совместителей. При этом в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда совместителей производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

При работе по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. Продолжительность отпусков педагогических работников по основной работе и совместительству может быть различной. Если продолжительность отпуска по совместительству меньше, совместителю по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 286 ТК РФ).

Пунктом 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41 определены виды работ педагогических работников, которые не являются совместительством. К их числу, в частности, относятся:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- выполняемая учителями, учителями-дефектологами, учителями-логопедами, преподавателями-организаторами (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководителями физического воспитания, мастерами производственного обучения, воспитателями и другими педагогическими работниками учреждений начального или среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений другая регулярная педагогическая работа в том же учреждении;

- выполнение педагогическими работниками в том же учреждении без занятия штатной должности обязанностей по заведованию кабинетами, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, руководство производственным обучением и практикой обучающихся, проверка письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию, классное руководство и др.;

- работа за дополнительную оплату в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам.

Эти виды работ могут выполняться с согласия работодателя в основное рабочее время.

Выполнение указанных видов работы не требует заключения отдельного трудового договора и может возлагаться на педагогических работников с их согласия приказом (распоряжением) работодателя. Такой порядок предусмотрен, в частности, п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении для возложения функций классного руководителя. В этом случае педагогический работник, как и любой другой, имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

Выполнение работы, которая не является совместительством, может быть оформлено и иным образом. Для этого в трудовой договор по основной работе вносится условие о том, что работник принимает на себя обязанности выполнять наряду с обусловленной трудовым договором трудовой функцией дополнительную работу (указывается, какую, в каком объеме и каковы условия ее оплаты). В этом случае работник освобождается от дополнительной работы путем изменения условий трудового договора в порядке, установленном ст. ст. 72, 74 ТК РФ.

## **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени педагогических работников >>>>
2. Учебная нагрузка педагогических работников >>>>
3. Особенности режима рабочего времени педагогических работников >>>>

На основании ст. 91 ТК РФ рабочее время - это время, в течение которого работник согласно правилам внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

## **1. Сокращенная продолжительность рабочего времени педагогических работников**

Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Аналогичная норма относительно рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений содержится в ст. 55 Закона об образовании.

В пределах сокращенной продолжительности рабочего времени рабочее время различных категорий педагогических работников дифференцируется с учетом специфики их труда. Приказом Минобрнауки России N 2075 для некоторых категорий педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени в неделю в часах, для других - норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

Так, в отношении работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов установлена продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. При этом режим рабочего времени указанных категорий педагогических работников определяется с учетом выполнения преподавательской, научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы (п. 7.1 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69).

Учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья), установлена норма преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю (п. 2 Приложения к Приказу Минобрнауки России N 2075). Указанная норма определена в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (независимо от их продолжительности) и короткие перерывы (перемены) между ними.

Таким образом, в зависимости от специфики деятельности для одних категорий педагогических работников устанавливается общая продолжительность рабочего времени, для других - продолжительность только нормированной его части, включающей проведение уроков, учебных занятий. Другую часть педагогической работы работники, ведущие преподавательскую деятельность, выполняют в течение рабочего времени, количество часов которого не конкретизировано. При этом под "нормой часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы" понимается нормированная продолжительность времени выполнения преподавательских или педагогических функций по одной должности, оплачиваемая по полной тарифной ставке за месяц.

## **2. Учебная нагрузка педагогических работников**

Реальное количество часов преподавательской работы конкретного учителя или преподавателя, то есть его учебная нагрузка, может отличаться от определенной Приказом Минобрнауки России N 2075 нормы часов за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 N 196). Этот объем определяется до фактического начала нового учебного года. Учебная нагрузка конкретного работника, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида.

Объем учебной нагрузки конкретного работника указывается в его трудовом договоре (ст. 333 ТК РФ, ст. 55 Закона об образовании). Соответственно, изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только по письменному соглашению сторон.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение условий трудового договора".

Исключением из этого правила является случай уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), что является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение условий трудового договора".

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

**Важно!** Об изменении учебной нагрузки в новом учебном году администрация образовательного учреждения обязана предупредить работника не позднее чем за два месяца до его начала (ст. 74 ТК РФ).

### **3. Особенности режима рабочего времени педагогических работников**

Установленный для педагогического работника объем учебной нагрузки определяет нормированную часть его рабочего времени. При этом количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. К их числу относятся "СанПиН 2.4.2.2821-10. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы", утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 N 189.

Выполнение преподавательской работы регулируется непосредственно расписанием учебных занятий (п. 2.2 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений,

утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" (далее - Положение об особенностях режима рабочего времени)).

Другая часть педагогической работы учителей, не конкретизированная по количеству часов, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. Такая работа включает:

- выполнение обязанностей, связанных с работой педагогических, методических советов, с проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

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

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса. Указанные дежурства осуществляются в соответствии с графиком. При его составлении во избежание случаев длительного дежурства или дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна, учитывается сменность работы образовательного учреждения, рабочий режим каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий и общим планом мероприятий, а также другие особенности.

Дни недели (или иные периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, педагогические работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней и т.п.

Период каникул или период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям является для педагогических работников рабочим временем.

В целом режим рабочего времени педагогических работников и других работников образовательных учреждений определяется с учетом режима деятельности этих учреждений (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание в течение определенного времени, сезона, сменность учебных занятий и другие особенности работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором в соответствии с действующим законодательством (п. 1.2 Положения об особенностях режима рабочего времени).

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

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

Учет рабочего времени педагогических работников осуществляется с использованием унифицированных форм N Т-12 или Т-13 в соответствии с установленной конкретным работникам продолжительностью рабочего времени. Указанные формы

применяют организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории РФ (кроме бюджетных учреждений).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Рабочее время".

## **ВРЕМЯ ОТДЫХА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. Особенности предоставления выходных дней и перерывов в течение рабочего дня >>>

2. Отпуска педагогических работников >>>>

2.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск >>>>

2.2. Длительный отпуск педагогических работников >>>>

### **1. Особенности предоставления выходных дней и перерывов в течение рабочего дня**

Одной из особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений является отсутствие в правилах внутреннего трудового распорядка обязательного перерыва в течение рабочего дня для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин., который не включается в рабочее время. Согласно п. 1.4 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 (далее - Положение об особенностях режима рабочего времени), для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Для этого чаще всего используются перемены (краткие перерывы) между учебными занятиями, которые включаются в нормированную часть рабочего времени учителей (преподавателей) (п. 2.2 Положения об особенностях режима рабочего времени).

К особенностям режима рабочего времени и времени отдыха относится также порядок предоставления работникам выходных дней. Они устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы или коллективным договором с учетом режима деятельности образовательного учреждения (пяти-, шестидневная рабочая неделя). При этом дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, но не установленные ПВТР в качестве выходных, являются для педагогического работника рабочими. Они используются для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

**Важно!** Предусмотренные ст. 262 ТК РФ дополнительные выходные дни могут предоставляться учителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, путем высвобождения одного дня в неделю без потери учебной нагрузки, перераспределяемой по другим дням недели.

### **2. Отпуска педагогических работников**

#### **2.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск**

Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам предусмотрено ст. 334 ТК РФ.

Продолжительность такого отпуска (от 36 рабочих до 56 календарных дней) в зависимости от вида образовательного учреждения и должности, занимаемой

педагогическим работником, установлена Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" и Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень".

Право на использование этого отпуска педагогические работники приобретают по общему правилу - по истечении шести месяцев непрерывной работы в одной организации (ст. 122 ТК РФ). Для категорий работников, которые указаны в ч. 3 ст. 122 ТК РФ, отпуск по их заявлению предоставляется и до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Педагогические работники, имеющие право на предоставление им ежегодного основного удлиненного отпуска, могут по соглашению с работодателем получить денежную компенсацию за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ).

Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и замена его части денежной компенсацией производятся в соответствии с общими правилами предоставления отпусков.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Отпуск".

Особенностью предоставления отпусков педагогическим работникам является предоставление их преимущественно в период летних каникул.

## **2.2. Длительный отпуск педагогических работников**

Право педагогических работников образовательного учреждения на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предусмотрен ст. 335 ТК РФ и п. 5 ст. 55 Закона об образовании. Данный отпуск относится к мерам социальной поддержки педагогических работников.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом конкретного образовательного учреждения.

Приказом Минобразования России от 07.12.2000 N 3570 утверждено Положение "О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года" (далее - Положение от 07.12.2000). Оно связывает право на длительный отпуск со стажем непрерывной преподавательской работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к данному Положению. Очередность предоставления, конкретную продолжительность и оплату длительных отпусков определяет образовательное учреждение. Отпуск предоставляется на основании заявления работника и оформляется приказом.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения.

На период нахождения в отпуске за работником сохраняется место работы (должность) и педагогическая нагрузка. Увольнение по инициативе работодателя возможно только в случае полной ликвидации образовательного учреждения. В случае болезни работника отпуск продляется на число дней нетрудоспособности.

Положение от 07.12.2000 распространяется на образовательные учреждения, учредителем которых является Минобразования России или в отношении которых Минобразования России осуществляет полномочия учредителя. Для других образовательных учреждений Положение от 07.12.2000 носит рекомендательный

характер. Однако это не лишает педагогических работников этих образовательных учреждений права на предоставление длительного отпуска.

## АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Цель проведения аттестации >>>>
2. Порядок проведения аттестации >>>>

### 1. Цель проведения аттестации

Действующие системы оплаты труда педработников государственных и муниципальных образовательных учреждений предусматривают дифференциацию уровня оплаты в зависимости от квалификации. Для определения уровня профессиональной компетентности работника, того, отвечает ли он предъявляемым к квалификационным категориям требованиям, а также для подтверждения соответствия работника занимаемой должности проводится аттестация.

### 2. Порядок проведения аттестации

Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений определяется федеральными органами государственной власти в сфере образования (ст. 29 Закона об образовании).

С 1 января 2011 г. действует Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (далее - Порядок аттестации), установленный Приказом Минобрнауки России от 24.03.2010 N 209 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений" (далее - Приказ N 209). Он распространяется на педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, начального и среднего профессионального образования, а также дополнительного образования (независимо от их ведомственной принадлежности). При применении Порядка аттестации необходимо руководствоваться Разъяснениями по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (см. письма Минобрнауки России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 N 03-52/46; Минобрнауки России от 15.08.2011 N 03-515/59).

**Важно!** Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до 1 января 2011 г., сохраняются в течение срока, на который они были присвоены (п. 2 Приказа N 209).

В соответствии с Порядком аттестации она проводится в двух случаях:

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

Аттестация проводится аттестационными комиссиями, которые формируются органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющим управление в сфере образования, или федеральными органами исполнительной власти в зависимости от того, в чьем ведении находятся образовательные учреждения (п. 5 Порядка аттестации). Графики работы аттестационных комиссий утверждаются ежегодно распорядительным актом соответствующего органа (п. 12 Порядка аттестации).

Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), занимаемым должностям проводится один раз в 5 лет. Не подлежат аттестации:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Основанием для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям является представление работодателя. Работник должен быть ознакомлен с ним под роспись не позднее чем за месяц до дня аттестации (п. 19 Порядка аттестации).

Профессиональные и деловые качества аттестуемого работника, а также результаты его профессиональной деятельности оцениваются аттестационной комиссией на основании:

- представления работодателя;
- предоставленных работником сведений, характеризующих его трудовую деятельность в период после предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- в случае несогласия работника с представлением работодателя - заявление работника с соответствующим обоснованием;
- письменных квалификационных испытаний.

По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия должности комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

Если работник признан не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (п. 24 Порядка аттестации).

Аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления этого работника (п. 25 Порядка аттестации).

Для проведения аттестации аттестационной комиссией создаются экспертные группы, осуществляющие всесторонний анализ результатов профессиональной деятельности работника и предоставляющие комиссии соответствующее экспертное заключение.

По результатам аттестации комиссия принимает одно из следующих решений:

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

Решение оформляется протоколом, вступающим в силу со дня подписания, и вносится в аттестационный лист работника. Оно подлежит утверждению распорядительным актом федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования.

Если уровень квалификации педагогического работника признан соответствующим требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, категория устанавливается указанным распорядительным актом.

Если уровень квалификации педагогического работника признан не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия (п. 33 Порядка аттестации).

В течение 30 календарных дней после принятия решения аттестационный лист и выписка из распорядительного акта направляются работодателю педагогического работника. Последний должен быть ознакомлен с ними под роспись.

В трудовую книжку работника вносится запись о присвоении ему категории (п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек").

Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о присвоении высшей квалификационной категории работник может не раньше чем через 2 года после того, как ему присвоена первая категория.

Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации (п. 16 Порядка аттестации). Для этого он должен обратиться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в учреждении или в суд.

При переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение (в том числе расположенное в другом субъекте РФ) квалификационная категория сохраняется в течение срока ее действия (п. 34 Порядка проведения аттестации).

## **ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. Порядок установления систем оплаты труда в общеобразовательных учреждениях >>>

2. Новая система оплаты труда работников федеральных бюджетных общеобразовательных учреждений >>>>

3. Порядок изменения оплаты труда педагогических работников >>>

### **1. Порядок установления систем оплаты труда в общеобразовательных учреждениях**

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Системы оплаты труда (размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно подпункту 10 п. 2 ст. 32 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размеры премирования устанавливает непосредственно образовательное учреждение. Применительно к государственным и муниципальным образовательным учреждениям указанная норма реализуется с учетом специфики установления систем оплаты труда работников таких учреждений (ст. 144 ТК РФ, п. 2 ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", п. 2 ст. 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", ст. 28, 29 Закона об образовании). Это означает, что системы оплаты устанавливаются:

а) в федеральных образовательных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

б) в государственных образовательных учреждениях субъектов РФ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

в) в муниципальных образовательных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (далее - Постановление N 583) с 1 декабря 2008 г. для работников федеральных бюджетных учреждений, в том числе образовательных, введены новые системы оплаты труда. Указанным Постановлением признано утратившим силу Постановление Правительства РФ от 14.10.1992 N 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки" и утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее - Положение N 583). В целях перевода федеральных бюджетных учреждений на новые системы оплаты труда были изданы:

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

- Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС);

- Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений";

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях";

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях";

- Приказ Минфина России от 30.10.2008 N 120н "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование" (вместе с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование").

Новые системы оплаты труда для работников бюджетных учреждений, подведомственных государственным органам субъектов РФ, и муниципальных учреждений регулируются нормативными правовыми актами государственной власти субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с

учетом ограничений, установленных на федеральном уровне. Так, в образовательных учреждениях ряда регионов на основании нормативных правовых актов органов государственной власти субъектов РФ применяется Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденная Минобрнауки РФ 22 ноября 2007 г.

## **2. Новая система оплаты труда работников федеральных бюджетных общеобразовательных учреждений**

Переход на новые системы оплаты труда подразумевает:

- 1) отказ от Единой тарифной сетки;
- 2) дифференциацию оплаты труда работников бюджетных учреждений с учетом:
  - специфики трудовых функций в зависимости от сферы деятельности, должности (профессии);
  - уровня квалификации и профессиональной компетенции;
  - качества, эффективности и результативности труда конкретных работников.
- 3) расширение полномочий бюджетных учреждений в вопросах распределения фонда оплаты труда.

Отличительной чертой новой системы оплаты труда, предусмотренной Постановлением N 583, в сфере образования является разделение заработной платы работников на две части:

- базовую (гарантированную), которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей;
- стимулирующую, размер которой зависит от качества, эффективности и результативности труда работника.

Согласно пункту 1 Положения N 583 система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, в том числе образовательных, включает:

- 1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

Должностные оклады и ставки заработной платы выплачиваются за выполнение обязанностей, определяемых трудовыми договорами, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками и иными документами. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления деятельности по соответствующей профессиональной квалификационной группе. При этом учитываются сложность и объем выполняемой работы. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 216н. Рекомендуемые размеры оклада, ставки для профессиональных квалификационных групп работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) приведены в приложении к Примерному положению об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденному Приказом Минфина России от 30.10.2008 N 120н. На основании расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по профессиональным квалификационным группам с учетом профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы, наличия ученых званий и степеней и других факторов.

Под размером оклада педработников общеобразовательных учреждений, а также учреждений начального и среднего профессионального образования понимается установленная при тарификации на начало учебного года месячная заработная плата соответственно числу часов учебной нагрузки.

Определенные таким образом должностной оклад или ставка заработной платы составляют основную часть оплаты труда, именуемую в нормативных документах базовой частью фонда оплаты труда.

В состав заработной платы педагогических работников входят также компенсационные и стимулирующие выплаты.

К выплатам компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 822, относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

К числу компенсационных выплат на практике также относятся доплаты и надбавки за классное руководство, заведование кабинетом, проверку тетрадей и другие. Письмом ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19.09.2008 N 216 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений" они определены как выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и т.п., руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников, и отнесены к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Подобные выплаты также учитываются при тарификации, но производятся из так называемого надтарифного фонда.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат в конкретном образовательном учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат компенсационного характера, если он принят учредителем.

К выплатам стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Отличительной особенностью таких выплат является то, что они производятся не за выполнение должностных обязанностей, а за результативность и эффективность работы. Как следствие, эти выплаты не гарантированы всем работникам, право на их получение

имеют те, кто достиг в работе показателей и результатов, выходящих за рамки стандартных.

Такие выплаты производятся из надтарифного фонда. Порядок назначения стимулирующих выплат, их размеры, критерии начисления и периодичность в конкретном образовательном учреждении также устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Должностные оклады, ставки, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты образовательные учреждения устанавливают в пределах фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда работников федерального бюджетного образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, полученных от приносящей доход деятельности (п. 11 Постановления N 583). При этом средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, и, начиная с 1 января 2010 г., не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

**Важно!** Пунктом 3 Постановления N 583 установлено, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), определяемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и квалификации выполняемых ими работ.

### **3. Порядок изменения оплаты труда педагогических работников**

Согласно части 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда обязательно должны быть включены в трудовой договор. Так, в трудовом договоре с педагогическим работником федерального образовательного учреждения должны быть указаны размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы, доплат, надбавок и поощрительных выплат, в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера (п. 6 Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 N 424н "Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме").

Изменение системы оплаты труда является изменением условий трудового договора. В соответствии со ст. 72 ТК РФ последнее возможно лишь по соглашению сторон, т.е. только с согласия работника. Исключением является изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предусмотренное ст. 74 ТК РФ. Поскольку изменение оплаты труда в связи с введением новых систем оплаты труда в бюджетных образовательных учреждениях изменяет организационные условия труда, оно подпадает под ст. 74 и проводится в установленном ею порядке.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение условий трудового договора".

Введение новой системы оплаты труда в конкретном образовательном учреждении требует либо принятия соответствующего локального нормативного акта, либо внесения изменений в коллективный договор. При этом должны учитываться:

- а) единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий;

- б) единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - в) государственные гарантии по оплате труда;
  - г) перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденный Минздравсоцразвития РФ;
  - д) перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденный Минздравсоцразвития РФ;
  - е) примерные положения об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утвержденные федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;
  - ж) рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнение представительного органа работников.

Вступить в силу названные документы должны не ранее чем через два месяца. Данный срок вытекает из предусмотренного ст. 74 ТК РФ порядка изменения определенных сторонами условий трудового договора.

**Важно!** Изменения условий трудового договора, вводимые в порядке, определенном ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

С работниками, согласившимися на работу с новыми условиями оплаты, следует оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором будут отражены эти условия. Примерная форма такого соглашения к трудовому договору с работником федерального учреждения утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N 424н.

Условия трудового договора об оплате труда могут быть изменены и в других случаях, например, в результате изменения учебной нагрузки, присвоения по итогам аттестации более высокой квалификационной категории и т.д. В этих случаях с работником также заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. При этом необходимо учитывать, что в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении (утв. Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 N 196) установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации. Исключением являются только случаи сокращения количества часов по учебным планам и программам и количества классов (групп продленного дня). О предстоящем изменении учебной нагрузки в связи с уменьшением количества часов или сокращением количества классов работодатель должен предупредить не позднее чем за 2 месяца до вступления изменений в силу. Аналогичное правило действует и в отношении уменьшения учебной нагрузки по инициативе администрации на следующий учебный год.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Согласно пункту 5 Приказа Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" учителям общеобразовательных учреждений и преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей, учебная нагрузка которых по не зависящим от них причинам уменьшается в течение учебного года по сравнению с установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она ниже нормы часов преподавательской работы в неделю и если работников невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, учебная нагрузка которых по не зависящим от них причинам уменьшается в течение учебного года по сравнению с установленной, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года. Соответственно, в последних двух случаях изменение учебной нагрузки не влечет за собой изменения условий оплаты труда.

**Важно!** Преподавательская работа сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, выполняемая педработниками с их согласия, не является сверхурочной. Она оплачивается дополнительно соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

## **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ**

1. Особенности применения общих оснований прекращения трудового договора с педагогическими работниками >>>>

2. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками >>>

2.1. Повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения >>>

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

### **1. Особенности применения общих оснований прекращения трудового договора с педагогическими работниками**

Общие основания прекращения трудового договора, указанные в ст. 77 ТК РФ, а также основания, приведенные в ст. ст. 81, 83, 84 ТК РФ, при наличии соответствующих обстоятельств могут являться и основаниями для прекращения трудовых договоров с педагогическими работниками.

Подробнее об указанных основаниях и порядке прекращения трудовых договоров см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

При этом прекращение трудовых договоров с педагогическими работниками по ряду оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, имеет свои особенности.

В частности, это относится к расторжению трудового договора с ними в связи с сокращением численности или штата работников организации. Согласно п. 9 ч. 2 ст. 32 Закона об образовании образовательные учреждения самостоятельно устанавливают структуру управления своей деятельностью и штатное расписание и распределяют должностные обязанности. Порядок комплектования работников образовательного учреждения закрепляется в его Уставе. При этом численность учителей по общеобразовательным предметам определяется исходя из количества классов в соответствии с санитарными правилами и объема учебной нагрузки в соответствии с учебным планом. С учетом этого в штатном расписании образовательного учреждения может содержаться только перечень должностей и количество штатных единиц по каждой

из них только административно-управленческого, учебно-вспомогательного и технического (обслуживающего) персонала. Должности учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и т.д. в штатное расписание могут не включаться. Однако в случае реорганизации (в том числе и внутренней) образовательного учреждения, изменения в образовательном процессе (сокращения количества классов-комплектов, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.), порядка и объемов финансирования возможно возникновение необходимости в сокращении как должностей или количества работников, предусмотренных штатным расписанием, так и должностей и количества работников, непосредственно не предусмотренных им. При этом в обоих случаях трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию работников, непосредственно не предусмотренных штатным расписанием, не может производиться без издания приказа о новой численности данной категории работников с обязательным указанием причин такого изменения.

Подробнее о процедуре прекращения трудового договора по сокращению штатов или численности работников см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

Введение с 1 января 2011 г. Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 24.03.2010 N 209 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений" (далее - Приказ N 209), позволяет расторгать трудовые договоры с педагогическими работниками по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Пунктом 24 Приказа N 209 установлена возможность применения данного основания в случае, если по результатам аттестации работник признан не соответствующим занимаемой должности из-за недостаточной квалификации. Увольнение по этому основанию допускается, если педагогического работника нельзя с его письменного согласия перевести 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

**Важно!** Пункт 18 Приказа N 209 исключает применение п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в качестве основания для расторжения трудового договора с педагогическими работниками, проработавшими в занимаемой должности менее двух лет, в том числе после выхода из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком.

Трудовой договор с педагогическими работниками, в чьи трудовые (должностные) обязанности непосредственно входят воспитательные функции, может быть расторгнут по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение".

**Важно!** Расторжение трудового договора по указанному основанию может применяться, не только если аморальный поступок совершен педагогом по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, но и в случаях совершения такого проступка вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением

трудовых обязанностей (п. п. 46, 47 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

## **2. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками**

Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных гл. 13 ТК РФ, по отношению к педагогическим работникам общеобразовательных учреждений такими основаниями являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ, пп. 1 п. 4 ст. 56 Закона об образовании);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ, пп. 2 п. 4 ст. 56 Закона об образовании).

В пункте 4 ст. 56 Закона об образовании в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора с педагогическим работником указано появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Однако данное основание названо в пп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ, что позволяет не рассматривать его в качестве дополнительного, то есть специального, основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

### **2.1. Повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения**

Увольнение по п. 1 ст. 336 ТК РФ возможно, прежде всего, в случае совершения педагогическим работником действий, указанных в Уставе образовательного учреждения в качестве его грубых нарушений. Однако если в уставе нет соответствующего перечня, это не означает того, что уволить по данному основанию нельзя. Устав образовательного учреждения обычно предусматривает обязанности работника по соблюдению локальных нормативных актов, добросовестному исполнению должностных обязанностей, обязательность корректного поведения по отношению к учащимся и коллегам и т.д. Несоблюдение этих требований также может быть признано нарушениями Устава. Поскольку действующее законодательство прямо не определяет, что относится к числу грубых нарушений Устава, вопросы о признании конкретных нарушений грубыми решает руководитель образовательного учреждения. В случае спора о законности увольнения суд оценивает такое решение по правилам ч. 5 ст. 192 ТК РФ. Если суд сочтет, что взыскание не соответствует тяжести проступка, работник может быть восстановлен на работе. Возможность увольнения по п. 1 ст. 336 ТК РФ не зависит от однотипности совершенных ранее работником нарушений Устава и применения к работнику дисциплинарных взысканий за прежние нарушения. Повторность нарушения означает только то, что с момента предшествующего нарушения Устава прошло менее одного календарного года.

Поскольку увольнение по п. 1 ст. 336, ч. 2 ст. 192 ТК РФ отнесено к дисциплинарным взысканиям, оно требует соблюдения правил привлечения работников к дисциплинарной ответственности (ст. 193 ТК РФ) и порядка проведения дисциплинарного расследования, предусмотренного п. 2 ст. 55 Закона об образовании.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение".

В приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора, трудовой книжке и личной карточке в качестве основания прекращения трудового договора указывается повторное в течение года нарушение Устава образовательного учреждения и дается

ссылка либо на п. 1 ст. 336 ТК РФ, либо на пп. 1 п. 4 ст. 56 Закона об образовании. При этом ссылка на Трудовой кодекс РФ предпочтительна.

Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном ст. 84.1 ТК РФ. В последний рабочий день нужно:

- выдать работнику трудовую книжку. При получении работник должен расписаться в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в личной карточке. В случае отсутствия работника или его отказа от получения трудовой книжки работодатель должен направить ему уведомление о том, что он должен явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте;

- выплатить работнику заработную плату за отработанный период и иные причитающиеся ему суммы, в том числе компенсацию за неиспользованный отпуск (при его наличии).

## **2.2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника**

Увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ возможно в случае применения (в том числе однократного) педагогическим работником к обучающимся или воспитанникам следующих методов:

- физического насилия, физической силы, принудительного физического воздействия. Проявлением физического насилия могут быть побои и любые другие действия, причиняющие боль, принудительное лишение свободы, пищи, питья и т.д.;

- психического насилия. Проявлением психического насилия являются угрозы, преднамеренная изоляция, оскорбления и унижение достоинства, предъявление чрезмерных требований, систематическая необоснованная критика и т.п.

Увольнение по указанному основанию не отнесено ч. 3 ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям. Однако с учетом того, что насилие используется как метод воспитания, то есть в связи с исполнением педагогом его трудовых обязанностей, увольнение по данному основанию требует соблюдения правил привлечения работников к дисциплинарной ответственности (ст. 193 ТК РФ) и порядка проведения дисциплинарного расследования, предусмотренного п. п. 2 и 3 ст. 55 Закона об образовании. Это связано с тем, что применение педагогом физического или психического насилия над личностью обучающегося или воспитанника является нарушением норм профессионального поведения.

В процессе дисциплинарного расследования работодатель должен установить факт применения насилия, его цель, время, место, наличие или отсутствие умысла. Сделать это можно на основании свидетельских показаний, осмотра пострадавшего, медицинских документов. При этом наказуемым является физическое или психическое насилие, не совершенное случайно или по неосторожности. Причиной увольнения за применение насильственных методов воспитания может стать и соответствующее судебное решение.

В приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора, в трудовой книжке и личной карточке в качестве основания прекращения трудового договора указывается применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, и дается ссылка либо на п. 2 ст. 336 ТК РФ, либо на пп. 2 п. 4 ст. 56 Закона об образовании. Предпочтительна ссылка на Трудовой кодекс РФ.

Прекращение трудового договора производится в порядке, предусмотренном ст. 84.1 ТК РФ. В последний рабочий день нужно:

- выдать работнику трудовую книжку. При получении работник должен расписаться в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в личной карточке. В случае отсутствия работника или его отказа от получения трудовой книжки

работодатель должен направить ему уведомление о том, что он должен явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте;

- выплатить работнику заработную плату за отработанный период и иные причитающиеся ему суммы, в том числе компенсацию за неиспользованный отпуск (при его наличии).

Подписано в печать  
30.03.2012

---