Письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02
"О разработке показателей эффективности"

В рамках реализации **Программы** поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, в соответствии с **приказом** Минтруда России от 13 мая 2013 г. N 202 "О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений" Минобрнауки России подготовлены **Методические рекомендации** по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (далее - Методические рекомендации, показатели эффективности соответственно).

На основе **Методических рекомендаций** органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления (при участии организаций, осуществляющих функции государственно-общественного управления, профсоюзных организаций и трудовых коллективов) необходимо разработать и утвердить локальными нормативными актами соответствующие показатели эффективности в срок до 26 июня 2013 года.

Утвержденные нормативными актами показатели эффективности должны быть размещены в свободном доступе на официальных сайтах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования.

Приложение: на 5 л. в 1 экз.

А.Б. Повалко

Методические рекомендации
Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников
(утв. Министерством образования и науки РФ 18 июня 2013 г.)

В соответствии с **пунктом 23** приложения N 2 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной **распоряжением** Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, а также на основании **приказа** Минтруда России от 13 мая 2013 г. N 202 "О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений" Минобрнауки России подготовлены Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (далее - Методические рекомендации).

Методические рекомендации разработаны с учетом предложений, представленных пилотными регионами (письмо Минтруда России от 13 июня 2013 г. N 14-1/10/2-3236) в рамках подготовки примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников организаций, осуществляющих реализацию программ дошкольного, общего, начального профессионального и среднего профессионального образования (далее - Примерные направления).

При разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления на основании Методических рекомендаций показателей эффективности деятельности необходимо обеспечить коллегиальность и привлечь организации, осуществляющие государственно-общественное управление в сфере образования, трудовые коллективы, профсоюзные организации.

Информация о результатах деятельности руководителей образовательных организаций и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности должна быть размещена в открытом доступе на сайтах образовательных организаций в сети Интернет.

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителя и педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей эффективности определяется локальными актами муниципалитета (учредителя) и образовательной организации соответственно. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных

показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников также должна осуществляться с обязательным привлечением представителей организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

1. Показатели эффективности для руководителя образовательной организации

На основании Примерных направлений и с учетом **постановления** Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" муниципалитетом разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации и их индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

На основании данного постановления Правительства Российской Федерации руководителю образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом целевых показателей эффективности руководителя, установленного работодателем.

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений

N п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Начальное и среднее профессиональное образование
	1. Для образовательного учреждения			
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям **законодательства** в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	X	X	X
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	X	X	X
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	X	X	X
4.	Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	X	X	X
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних		X	X
6.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	X	X	X
7.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	X	X	X
8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	X	X	X
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	X	X	X
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	X	X	X
11.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		X	X
12.	Реализация программ дополнительного	X	X	X

	образования на базе образовательного учреждения			
13.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки		X	
14.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)		X	X
15.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)		X	
16.	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена		X	
17.	Результаты итоговой аттестации		X	X

2. Показатели эффективности для педагогических работников образовательной организации

На основании Примерных направлений образовательной организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

N п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Начальное и среднее профессиональное образование
	2. Для педагогических работников			
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X	
6.	Участие в коллективных педагогических		X	X

	проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)			
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X	X

Заместитель Министра образования
и науки Российской Федерации

А.Б. Повалко

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”

16 июля 2013

В соответствии с пунктом 15 приложения № 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909), приказываю:

Утвердить прилагаемые рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Министр М.А. Топилин

Проект

Рекомендации
по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта
(утв. приказом Министерство труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н)

1. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям (далее - учреждение) в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее - Программа).

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

2. В соответствии с разделом IY Программы, эффективный контракт - это 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.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.*

3. При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание учреждения;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

4. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2004, № 35, ст. 3607; 2006, № 27, ст. 2878) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации). При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе (далее - примерная форма трудового договора).

5. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

6. В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации, соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Рекомендуется составлять дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя.

7. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8. В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, 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 учреждения работы. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения 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 учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

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

меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

9. Рекомендуется отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

10. Если трудовые обязанности работников учреждения полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками ЕКС, тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС и профессиональными стандартами.

11. В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие 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;

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.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, предусмотренных пунктом 11 Рекомендаций, рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

13. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае, если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

14. Если работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

15. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, 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), персональных данных работников учреждения;

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

о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения;

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

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

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

16. В соответствии с частью первой статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации, режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника), данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. предусмотрено использование эффективного контракта. Утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при его введении.

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

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны и не допускать двойного толкования.

При поступлении на работу договор заключается с использованием примерной формы, предусмотренной программой.

С работником, уже состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

По общему правилу работодатель уведомляет работника о предстоящих изменениях, а также об их причинах в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

Дополнительное соглашение рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда.

Рекомендации

по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения

1. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям (далее - учреждение, работодатель) по заключению трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р («Собрание законодательства Российской Федерации», 3 декабря 2012 года, № 49, ст. 6909).

2. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в связи с введением эффективного контракта в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

3. С лицами, поступающими на работу, рекомендуется заключать трудовой договор, примерная форма которого приведена в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

С работниками учреждения, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять дополнительные соглашения к трудовым договорам (примерная форма приведена в приложение к настоящим рекомендациям) по мере утверждения показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

4. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

5. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с уставом учреждения;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора или дополнительного соглашения.

6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении работодателя (учреждения), 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 либо конкретного вида поручаемой работнику работы).

Должностные обязанности рекомендуется конкретизировать. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке,

устанавливаемом Правительством Российской Федерации; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия (конкретный срок трудового договора, на время выполнения конкретной работы и так далее) и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом; условия оплаты труда, в том числе: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника; выплаты компенсационного характера (наименования выплат, размеры выплат, а также факторы, обусловливающие получение выплат); выплаты стимулирующего характера); (наименования выплат, размеры выплат, условия получения выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность); 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 Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей и преподавателей других типов образовательных учреждений с учетом установленного

объема учебной нагрузки и другие).

7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, 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), персональных данных работников;

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.

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

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. При заключении трудового договора рекомендуется утверждение работодателем должностной инструкции работника, которую рекомендуется предоставлять работнику для ознакомления под роспись.

9. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплат за совмещение профессий или должностей. Конкретный размер доплат определяется по соглашению сторон исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и др.

Различные меры социальной поддержки работников могут быть предусмотрены в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

10. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. Однако в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы и так далее, что фиксируется в

трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

11. В трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска может быть дифференцирована по отдельным группам работников в соответствии с действующим законодательством.

При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков.

12. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фак-

тического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

13. На основании заключенного трудового договора приказом (распоряжением) работодателя оформляется прием на работу.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

РЕКОМЕНДАЦИИ

по заключению трудового договора с учителем

I. Общие положения

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

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

2. В настоящих Рекомендациях используются следующие основные понятия:

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

работодатель – юридическое лицо (образовательное учреждение),

вступившее в трудовые отношения с работником (учитель).

3. Заключение трудового договора является основанием возникновения трудового отношения между работником и работодателем. В соответствии со статьей 56 ТК РФ на основании заключенного трудового договора работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами, трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя в личном деле работника.

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

6. К обязательным условиям при заключении трудового договора с учителем относятся: место работы (образовательное учреждение, его обособленное структурное подразделение), трудовая функция (работа по

должности; конкретный вид поручаемой работнику работы); объем учебной нагрузки; срок трудового договора; дата начала работы; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому

объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (разъяснения по вопросам, связанным с учебной нагрузкой учителей, содержатся в рекомендациях по установлению учебной нагрузки учителей, которые приложены к письму ЦК Профсоюза от 26 сентября 2007 г. № 188 «О вопросах установления и изменения учебной нагрузки учителей»).

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

7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, которые не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

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

об испытании;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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

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

фамилия, имя, отчество работника;

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

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

идентификационный номер налогоплательщика (ИНН образовательного учреждения);

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

документ, предоставляющий соответствующие полномочия – устав, доверенность);

место и дата заключения трудового договора.

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

определяемое в соответствии с местом его государственной регистрации, с указанием адреса территориального расположения и другие сведения.

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

Конкретное содержание трудовой функции учителя определяется с помощью квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристик и уточняется в трудовом договоре, должностной инструкции с учетом

особенностей образовательного учреждения и организации труда в нем. Квалификацию работника отражает уровень образования, подтверждаемый документами государственного образца, стаж педагогической работы, квалификационная категория, присваиваемая по результатам аттестации.

10. В трудовом договоре должна быть указана дата начала работы, т. е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей, которая может совпадать или не совпадать с датой заключения трудового договора, если стороны договорились об этом.

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

срочного трудового договора, указываются с использованием оснований, содержащихся в статье 59 ТК РФ, с необходимыми уточнениями.

Тарифно-квалификационные характеристики применяются до утверждения в установленном порядке

квалификационных характеристик. указанием фамилии, имени и отчества работника, на время отсутствия

которого заключается трудовой договор.

12. При приеме на работу к кандидатам на должность учителя предъявляется требование, связанное с образовательным цензом, который определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях

соответствующих типов и видов. Под образовательным цензом понимается необходимая профессионально-педагогическая квалификация учителя, соответствующая требованиям квалификационной (тарифно-

квалификационной) характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

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

В соответствии с пунктом 2 статьи 53 Закона РФ «Об образовании» к педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по

медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом РФ и Уголовным

кодексом РСФСР. Перечень соответствующих медицинских противопоказаний устанавливается Правительством РФ.

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

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

работу (что целесообразно указать в трудовом договоре), а дата оформления трудового договора в письменной форме указывает лишь на дату составления сторонами письменного трудового договора как основного документа, определяющего их взаимоотношения.

II. Права и обязанности работника и работодателя.

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

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

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

Права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, могут быть лишь уточнены в трудовом договоре

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

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

III. Оплата труда и социальные гарантии

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

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

В соответствии со статьей 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливаются:

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

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

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

18. Заработная плата учителя включает: оплату труда исходя из ставки заработной платы и фактически установленного объема учебной нагрузки в неделю; доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей учителя (выполнение обязанностей классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование кабинетом и др.); выплаты компенсационного и стимулирующего характера; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях; другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

19. Размер месячной ставки заработной платы учителя определяется с учетом его образования и стажа педагогической работы, полученной квалификационной категории по результатам аттестации и других условий.

Конкретный размер ставки заработной платы указывается непосредственно в трудовом договоре.

20. Различные виды поощрения работников, действующие в образовательном учреждении, также могут быть отражены в трудовом договоре с учителем. Доплаты, надбавки и поощрительные выплаты постоянного характера прямо указываются в трудовом договоре (как обязательное условие трудового договора), а иные выплаты – с отсылкой к соответствующему нормативному правовому акту, коллективному договору или локальному нормативному акту, которые предусматривают основания и условия их выплаты. В последнем случае работники должны быть ознакомлены с содержанием этих нормативных правовых актов, коллективным договором и локальными нормативными актами под роспись.

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

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

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

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

письменной форме не позднее чем за два месяца, в течение которых учителю выплачивается заработная плата в прежнем размере (несмотря на то, что учебная нагрузка в прежнем объеме в период после уведомления выполняться уже не будет).

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

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

- в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если учителя невозможно догрузить другой педагогической работой;

- установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если учителя невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, указанная денежная компенсация выплачивается по решению органа

государственной власти субъекта Российской Федерации в размере, устанавливаемом указанным органом, муниципальных образовательных учреждений – органом местного самоуправления. При этом сумма денежной компенсации налогообложению не полежит.

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

порядке использования ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию педагогическими работниками»).

26. Учителям могут устанавливаться в локальных нормативных актах образовательного учреждения дополнительные по сравнению с законодательством РФ, законодательством субъектов РФ и нормативными

правовыми актами органов местного самоуправления льготы, гарантии и компенсации, улучшающие их положение.

IV. Режим рабочего времени и время отдыха

27. При установлении учебной нагрузки учителям образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, необходимо руководствоваться следующими основополагающими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс РФ;

Закон РФ «Об образовании»;

Типовое положение об общеобразовательном учреждении,

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

постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О

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

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

культуры»;

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

28. Трудовым кодексом РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (часть 1 статьи 333). Вместе с тем предусмотрено, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ. Поэтому в соответствии с пунктом 2

приложения к постановлению Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 учителям определена только норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы – 18 (20) часов в неделю, являющаяся нормируемой частью педагогической работы учителя. Норм времени для другой части педагогической работы учителя не установлено, и эта работа выполняется в соответствии с графиками и планами.

29. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся первого класса. При этом количеству

часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

30. Другая ненормируемая часть работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными (тарифно-квалификационными) характеристиками и

регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами учителя. В эту часть включается:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и

других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

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

и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению

занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями,

устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, а также дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению учителя привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на учителей обязанностей,

непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

32. Статьей 333 ТК РФ установлено, что учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым

положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством РФ. Следует отметить, что Типовое положение об общеобразовательном учреждении не предусматривает случаев, связанных с какими-либо ограничениями при установлении учителям учебной нагрузки.

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

Регулирование работы по совместительству, в том числе педагогических работников, осуществляется Трудовым кодексом РФ. Так, в соответствии со статьями 282, 284 ТК РФ и принятыми в соответствии с

ними нормативными правовыми актами продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение одного месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников, что для учителей V-XI классов

составляет 9 часов в неделю.

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

Установленный на текущий учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением вышеуказанных случаев. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания

предметов в классах.

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

Формой догрузки может являться педагогическая работа в течение времени, не достающего до полной нормы часов за ставку заработной платы учителя без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным

учреждением.

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

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

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

Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (в редакции постановления Правительства РФ от 11 мая 2007 г.

№ 283) для учителей установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 1 приложения к указанному Постановлению), что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда.

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

Образовательное учреждение с учетом своих финансово- экономических возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые и иные отпуска для работников. Порядок и

условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

38. Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, допускаемая по соглашению между работником и работодателем (статья 125). При этом не определено, на сколько частей может быть разделен отпуск, но во всех случаях хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В силу этого отказ работника и его невыход на работу до окончания предоставленного ему отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска работника должен быть соответствующим образом оформлен путем издания приказа или

распоряжения работодателя. Неиспользованная в связи с отзывом работника часть его отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к новому отпуску за следующий рабочий год. 39. В соответствии со статьей 126 ТК РФ по письменному заявлению работника возможна замена части отпуска, превышающей 28 календарных

дней, денежной компенсацией. При суммировании или переносе отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части.

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

Приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 г. № 3570 утверждено Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного

отпуска сроком до одного года, которое распространяется только на образовательные учреждения федерального подчинения, но может быть использовано при разработке нормативных правовых актов по

регулированию этого вопроса на региональном и местном уровнях, а также соответствующих положений в уставах образовательных учреждений.

V. Ответственность сторон трудового договора

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

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

43. В соответствии со статьей 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по

соответствующим основаниям. Данный перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим.

Согласно пунктам 2 и 3 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений учителем норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана учителю. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения

могут быть преданы гласности только с согласия учителя, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

44. Статьей 232 ТК РФ предусмотрена обязанность сторон трудового договора нести материальную ответственность в случае причинения ущерба какой-либо из сторон в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Материальная ответственность сторон может конкретизироваться

трудовым договором или прилагаемым к нему письменным соглашением, однако при этом ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами. Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный одной стороне трудового договора другой стороной в результате ее противоправного и виновного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в

следующих случаях:

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

причинение ущерба имуществу работника (статья 235 ТК РФ);

задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся

работнику (статья 236 ТК РФ).

Кроме того, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя моральный вред может быть возмещен ему в денежной форме как по соглашению сторон трудового договора, так и в случае возникновения спора в судебном порядке. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее пределы, случаи полной материальной ответственности, порядок определения размера причиненного ущерба, порядок взыскания ущерба и другие положения, связанные с правовым регулированием материальной ответственности работников, предусматриваются в главе 39 ТК РФ.

VI. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Прилагаемая примерная форма трудового договора с учителем предусматривает, что изменения и дополнения могут быть внесены в трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях: при

изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения; по инициативе одной из сторон трудового договора; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

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

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

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

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

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

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

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

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

VII. Разрешение споров и разногласий

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

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

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

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников

профессиональными союзами;

государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

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

этим работодателем.

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

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

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

53. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих

гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты государственной пошлины и судебных расходов.