

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»**

Кафедра управления развитием образовательных
систем общего и профессионального образования

**Методические рекомендации
Формирование трудовых отношений
в образовательной организации: правовые основы**

**Смоленск
2025**

УДК 37.088.2
ББК Ч424х94
М 54

Составитель: Осмоловская Я.А., доцент кафедры управления развитием образовательных систем общего и профессионального образования ГАУ ДПО СОИРО, кандидат юридических наук.

М 54 Методические рекомендации по формированию трудовых отношений в образовательной организации: правовые основы. – Сост. Я.А. Осмоловская. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2025. – 24 с.

Методические рекомендации адресованы руководителям образовательных организаций заинтересованным в построении легитимных трудовых отношений в трудовом коллективе, предотвращению конфликтов и созданию благоприятных условий для осуществления образовательной деятельности.

Материалы печатаются в авторской редакции.

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры управления развитием образовательных систем общего и профессионального образования ГАУ ДПО СОИРО (протокол № 5 от 05.09.2025 г.)

УДК 37.088.2
ББК Ч424к94

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
1. Правовое регулирование труда педагогических работников заключение трудового договора	5
1.1. Заключение трудового договора с педагогическими работниками	5
1.2. Применение ЕКС и профессиональных стандартов при приеме на работу педагога	7
1.3. Запрет на занятие педагогической деятельностью	8
1.4. Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками	9
1.5. Особенности выполнения педагогическими работниками дополнительной работы и работы по совместительству	10
2. Прекращение трудового договора с педагогическими работниками	14
2.1. Особенности применения общих оснований прекращения трудового договора	14
2.2. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками	15
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	19
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ.....	20

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность вопросов, связанных с регулированием труда педагогических работников общеобразовательных организаций, обусловлена тем, что обновленные цели российского общего образования создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню педагогической деятельности в целом.

Важнейшая роль в модернизации российского образования принадлежит педагогическим работникам. В связи с этим, значимой становится задача повышения социального статуса и профессионализма педагогических работников, а также совершенствования их трудового статуса.

Актуальность и важность обновления законодательства в сфере образования вызвана, с одной стороны, активным развитием и модернизацией российского образования, с другой стороны – снижением эффективности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками.

Хотя многие федеральные законы, а также нормативно-правовые акты различного уровня уже приняты и введены в действие, правовая система продолжает совершенствоваться.

Повышение общественного внимания к системе образования, к возникающим в этой системе правоотношениям, к участникам этих отношений обусловили необходимость детального анализа правовых норм в данной сфере.

Целью настоящих методических рекомендаций является повышение профессиональной компетентности руководителей общеобразовательных организаций по осуществлению трудовой деятельности работников общеобразовательных организаций.

Настоящие методические рекомендации предназначены на руководителей и заместителей руководителей, а также сотрудников, которые контролируют трудовую деятельность работников общеобразовательных организаций

1. Правовое регулирование труда педагогических работников, заключение трудового договора

1.1. Заключение трудового договора с педагогическими работниками

К педагогическим работникам относятся лица, которые состоят в трудовых (служебных) отношениях с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (п. 21 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; далее - Закон об образовании).

Особенности регулирования труда указанных работников установлены в гл. 52 ТК РФ, Законе об образовании, в других законодательных и подзаконных нормативных правовых актах.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) регулирует порядок заключения трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (ст. 332).

На данный момент самым распространенным основанием для возникновения правоотношений между педагогическим работником и образовательной организацией является трудовой договор.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) напрямую регулирует порядок заключения трудового договора на замещение должностей педагогических работников.

Часто бывает, что в силу необходимости, в целях сохранения непрерывности учебного процесса, образовательная организация принимает на работу педагога без назначения на конкретную должность, а на условиях почасовой оплаты. К сожалению, общепринятой практикой в таком случае является заключение с привлекаемым работником не трудового, а гражданско-правового договора по правилам гл. 39 «Возмездное оказание услуг» Гражданского кодекса Российской Федерации (далее - ГК РФ).

Это является не совсем легитимно по следующим основаниям.

В силу ст. 779 ГК РФ договор возмездного оказания услуг действительно может применяться в сфере обучения. Однако речь может идти исключительно о договоре между обучающим и обучаемым, а не о договоре между организацией, организующей обучение, и лицом, привлекаемым в качестве обучающего (преподавателя).

Более того, по смыслу договора возмездного оказания услуг оплата услуг

производится по конечному результату. Данное положение вытекает и из нормы ст. 783 ГК РФ, устанавливающей, что к договору возмездного оказания услуг применяются общие положения о подряде и бытовом подряде. При этом гражданско-правовой договор, заключенный образовательной организацией с педагогом, предусматривает не конечный результат, а почасовую оплату за проводимые занятия, что противоречит смыслу и предназначению образовательной деятельности.

Важно отметить, что базовым нормативным правовым актом, регламентирующим общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование, является Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании).

Именно этот документ устанавливает «правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования» (ст. 1).

Нормы Закона об образовании указывают на необходимость наличия именно трудовых, а не гражданско-правовых отношений между педагогическим работником и образовательной организацией.

Закрепляя статус педагогического работника, Закон об образовании (ст. 47) детально регламентирует наличие у педагогов целой совокупности специфических прав, свобод и обязанностей, которая свойственна только для данной категории работников и наличие которой, соответственно, позволяет отнести лицо к числу педагогических работников. Иными словами, только совокупность элементов статуса позволяет лицу именоваться педагогическим работником.

При этом Закон об образовании (п. 6 ст. 47) прямо закрепляет, что «конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями».

Следующим аргументом о недопустимости заключения гражданско-правового договора об оказании образовательных услуг между образовательной организацией и педагогическим работником служат положения Закона об образовании, которые относят к образовательным услугам исключительную компетенцию образовательных учреждений,

осуществляемую последними по отношению к обучаемым.

Отметим, что образовательные услуги действительно оказываются образовательными учреждениями по гражданско-правовому договору и направлены на получение конечного результата – получение обучающимся определенного образования, что подтверждается соответствующим дипломом.

Возможны гражданско-правовые отношения и при оказании образовательных услуг лицами, осуществляющими индивидуальную предпринимательскую деятельность в сфере образования, либо лицами, осуществляющими услуги по репетиторству в качестве, например, самозанятых. В данном случае договорные обязательства также направлены на конечный результат - получение конкретных навыков и умений (например, в целях подготовки к экзамену на получение водительского удостоверения или подготовки к сдаче ЕГЭ).

Однако снова подчеркнем, что договор по возмездному оказанию услуг заключается между обучающим и обучаемым, но не между образовательной организацией и лицом, осуществляющим обучение.

Вернемся к нормам трудового законодательства и отметим, что ТК РФ отводит правоотношениям между педагогическими работниками и образовательными организациями отдельную гл. 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников». Данное обстоятельство позволяет утверждать, что законодатель относит отношения между педагогом и образовательным учреждением исключительно к трудовым, а не к гражданско-правовым.

Именно ТК РФ (ст. 331) устанавливает требования, предъявляемые к лицам, которые могут быть допущены к преподавательской деятельности. Кроме того, гл. 52 ТК РФ определяет и многочисленные особенности трудовых правоотношений, распространяющиеся только на педагогических работников и касающиеся продолжительности их рабочего времени, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, права на дополнительный отпуск и т.п.

Еще одним аргументом в пользу исключительно трудовых правоотношений между образовательной организацией и педагогическим работником являются нормы, установленные гл. 44 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству».

1.2. Применение ЕКС и профессиональных стандартов при приеме на работу педагога

Педагогической деятельностью вправе заниматься лица, которые имеют среднее профессиональное или высшее образование и отвечают

квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Законом об образовании. Это следует из ч. 1 ст. 331 ТК РФ, ч. 1 ст. 46 Закона об образовании.

В силу ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

Исходя из указанных норм при приеме на работу педагогических работников требования к квалификации, предусмотренные квалификационными справочниками, применяются наряду с профессиональными стандартами или вместо них (при отсутствии последних).

Руководствуясь положениями ЕКС, необходимо иметь в виду, что, например, кандидаты на должность учителя или преподавателя (за исключением профессорско-преподавательского состава вузов) должны соответствовать одному из следующих требований, содержащихся в разд. III «Должности педагогических работников» ЕКС:

- иметь высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, которая соответствует преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы;
- иметь высшее образование или среднее профессиональное и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации, без предъявления требований к стажу работы.

1.3. Запрет на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности не допускаются лица (ч. 2 ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься такой деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда (абз. 2 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (кроме случаев, когда оно прекращено по реабилитирующим основаниям) за совершение преступлений, перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. Исключение составляют лица, указанные в ч. 3 ст. 331 ТК РФ. Они могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения о допуске их к такой деятельности, которое принято комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ (далее - комиссия). Данные

выводы следуют из абз. 3 ч. 2 ст. 331 и ч. 3 ст. 331 ТК РФ.

Указанное решение принимается комиссией в соответствии с Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 05.08.2015 N 796, и оформляется на бланке по форме, утвержденной данным Постановлением. Это следует из абз. 1, 2 п. 2.1 ст. 11 Федерального закона от 24.06.1999 N 120-ФЗ, п. 1, абз. 1 п. 26 названных Правил;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, которые не перечислены в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ (абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке (абз. 5 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, ст. 29 ГК РФ, гл. 31 ГПК РФ);

- имеющие заболевания, включенные в перечень, утверждаемый Минздравом России, что следует из совокупности положений абз. 6 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, п. 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 № 608.

В силу п. 9 ч. 1 ст. 48 Закона об образовании педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Работодатель также обязан не допускать к работе педагогического работника, если от правоохранительных органов получены сведения о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ (п. 11 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 1 (2017), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017).

1.4. Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками

Трудовые договоры с педагогическими работниками оформляются в общем порядке.

Однако в трудовом договоре с педагогическими работниками нужно отражать ряд особенностей, в том числе путем:

- указания наименования должности и определения должностных обязанностей с применением профстандартов и (или) ЕКС.

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.

Обращаем внимание, что принятие новых профессиональных стандартов не является основанием для автоматического изменения определенных трудовым договором обязанностей педагогических работников или их изменения в порядке ст. 74 ТК РФ. Изменение трудовой функции работника может быть проведено в соответствии со ст. ст. 72, 72.1 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора. Такой вывод следует из Письма Минтруда России от 22.02.2017 № 14-3/ООГ-1565.

- указания учебной нагрузки педагогического работника (ст. 333 ТК РФ);
- указания условия о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- указания конкретной продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ).
- включения условия о прохождении аттестации.

Трудовой договор с конкретным педагогическим работником также обязательно должен содержать условия, конкретизирующие оплату его труда.

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 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме».

1.5. Особенности выполнения педагогическими работниками 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 № 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.

По общему правилу продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, что следует из абз. 6 пп. "б" п. 1 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, не может превышать 16 часов работы в неделю. Это следует из абз. 7 пп. "б" п. 1 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41. При этом продолжительность рабочего времени по совместительству определяется исходя из продолжительности рабочего времени, установленного для конкретной категории педагогических работников согласно Приложению № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

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).

Педагогические работники общеобразовательных организаций в период отпусков могут выполнять педагогическую работу в организациях отдыха детей и их оздоровления. Такая работа для них будет являться работой по совместительству. Разъяснения по вопросу регулирования труда таких работников представило Минпросвещения России в Письме от 16.07.2019

№ Пз-741/06.

Пунктом 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 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 работ не является совместительством, а следовательно, не требует заключения отдельного трудового договора (п. 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41). 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 (ч. 4 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.

2. Прекращение трудового договора с педагогическими работниками

2.1. Особенности применения общих оснований прекращения трудового договора

Основания прекращения трудового договора, указанные, в частности, в ст. ст. 77, 81, 83 ТК РФ, при наличии соответствующих обстоятельств могут являться и основаниями для прекращения трудовых договоров с педагогическими работниками.

Например, трудовой договор с педагогическим работником, признанным не соответствующим занимаемой должности (выполняемой работе) по результатам аттестации, которая проведена в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами работодателя, может быть расторгнут по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если работника невозможно перевести на другую работу в соответствии с требованиями ч. 3 ст. 81 ТК РФ (п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, Письмо Роструда от 30.04.2008 N 1028-с).

Под другой работой понимается как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую педагогический работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, которые имеются у него в данной местности, а также в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

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.

Важно! Расторжение трудового договора по указанному основанию может применяться не только если аморальный поступок, несовместимый с продолжением данной работы, совершен педагогическим работником 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 Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

При возникновении установленных Трудовым кодексом РФ и иными

федеральными законами ограничений, которые исключают возможность исполнения педагогическим работником своих обязанностей, трудовой договор подлежит прекращению по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Например, к числу таких ограничений относится осуждение работника согласно вступившему в законную силу обвинительному приговору суда за совершение преступлений, перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ.

Если педагогический работник скрыл, например, наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогическую должность (заниматься педагогической деятельностью), то трудовой договор должен быть прекращен (п. 11 ч. 1 ст. 77, абз. 2 ч. 1 ст. 84 ТК РФ). При этом работодатель не обязан предлагать работнику другую работу и выплачивать выходное пособие, что следует из ч. 3 ст. 84 ТК РФ.

2.2. 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

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

Повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательной организации

Увольнение по п. 1 ст. 336 ТК РФ возможно, прежде всего, в случае совершения педагогическим работником действий, указанных в уставе организации, осуществляющей образовательную деятельность, в качестве его грубых нарушений. Однако если в уставе нет соответствующего перечня, это не означает, что уволить по данному основанию нельзя. Устав образовательной организации 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 законодательство прямо не определяет, что относится к числу грубых нарушений устава, вопросы о признании конкретных нарушений грубыми решает руководитель

образовательной организации. 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).

В приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора, трудовой книжке (если она ведется) и сведениях о трудовой деятельности в качестве основания прекращения трудового договора указывается повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, и дается ссылка на п. 1 ст. 336 ТК РФ. Запись, внесенную в трудовую книжку, следует продублировать также в личной карточке работника (ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ, п. п. 10, 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном ст. 84.1 ТК РФ.

В последний рабочий день нужно:

- выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности. При получении трудовой книжки работник должен расписаться в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в личной карточке (абз. 3 п. 41 Правил ведения и хранения трудовых книжек). В случае отсутствия работника или его отказа от получения трудовой книжки работодатель должен направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте. Если трудовая книжка не ведется, а сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р по указанным причинам предоставить работнику невозможно, нужно направить ему эти сведения по почте (заказным письмом с уведомлением). Их направляют на бумажном носителе и заверяют надлежащим образом.

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

Применение педагогическим работником, 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.

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 (в случае ее ведения), сведениях о трудовой деятельности 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 на п. 2 ст. 336 ТК РФ.

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

- выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности по форме "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем (СТД-Р)". Она заполняется в соответствии с Порядком, утвержденным Приказом Минтруда России от 20.01.2020 N 23н. При получении трудовой книжки работник должен расписаться в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в личной карточке. Если он отказался от продолжения ведения трудовой книжки, рекомендуем вносить запись в личную карточку на основании сведений о трудовой деятельности. Если работник отсутствует или отказывается получить трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности, работодатель обязан направить ему уведомление о том, что он должен явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте, а в случае со сведениями о трудовой деятельности тоже можно

направить их работнику по почте заказным письмом с уведомлением на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Труд педагогического работника всегда считался самым почетным и ответственным. На стадии обучения происходит формирование личности как полноценного члена общества. Именно благодаря педагогам человек получает не только комплекс знаний и умений, но и ценностные установки, которые он впоследствии несет через всю жизнь. То, какие духовно-нравственные ценности станут для человека ориентирами в его дальнейшей деятельности, во многом зависит от его учителей и наставников.

По этой причине государство должно уделять самое пристальное внимание образованию, организации труда педагогов, соблюдению их прав и социальных гарантий. Совершенствование нормативного закрепления основ трудовой деятельности преподавателей в строгом соответствии с конституционными принципами должно стать приоритетным в реформе российского образования.

В настоящее время совершенствование системы организации труда педагогических работников в Российской Федерации стало насущной необходимостью. Речь здесь идет не только о формировании прозрачной и понятной системы оплаты труда педагогов, но и о нормативном закреплении оснований для возникновения трудовых правоотношений между педагогическим работником и образовательной организацией.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2020).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).

3. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 № 4963).

4. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

5. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6. Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Зарегистрировано в Минюсте России 15.06.2016 № 42532).

7. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 (с изм. от 28.04.2020) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 № 32408).

8. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.05.2008 № 11731).

9. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638).

10. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 18.05.2020) «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» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 № 22111) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2020).

11. Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

Для заметок

Составитель
Яна Александровна Осмоловская

Методические рекомендации
Формирование трудовых отношений
в образовательной организации: правовые основы

Подписано в печать 05. 09.2025 г. Бумага офсетная.
Формат 60х84/16. Гарнитура «Times New Roman».
Печать лазерная. Усл. печ. л. 1,5
Тираж 100 экз.

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а

