

Тема:

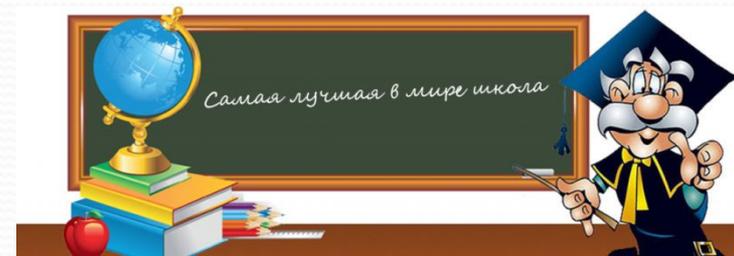
**«Приём и увольнение педагогических работников.
Порядок заключения и расторжения трудового
договора».**

**Выполнила:
Анпадистова Татьяна
Александровна,
учитель истории и
обществознания
МКОУ «ЦО № 12»
г. Узловая Тульской**

области.

Узловая

2018 г



План:



1. Введение.
2. Особенности приёма на работу педагогических работников.
3. Лица, не допускаемые к педагогической деятельности.
4. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
5. Основания прекращения трудового договора.
6. Льготы и меры социальной поддержки педагогическим работникам.
7. Список используемой литературы.



В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ - добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

В учебных заведениях страны работает многотысячный корпус педагогических работников, труд которых, как и других работников, регулируется трудовым законодательством. Наряду с этим специфика их трудовой деятельности обусловила законодательное закрепление ряда особенностей в регулировании их труда.

Повышенные требования к педагогическим работникам связаны со спецификой их работы — обучением и воспитанием детей и подростков, а также совершеннолетних граждан. К таким повышенным требованиям относятся требования об образовательных цензах педагогических работников, требования об отсутствии судимости и прочие.



ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

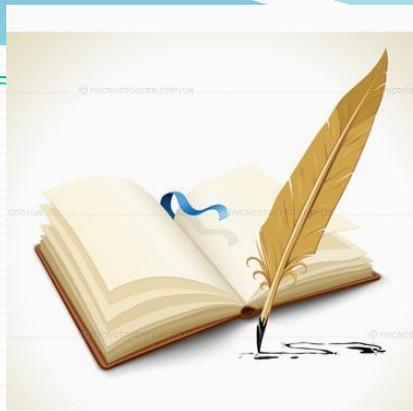
Согласно статье 32 «Закона об образовании» образовательное учреждение вправе самостоятельно заниматься подбором и расстановкой кадров в пределах, установленных законодательством РФ, типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида и его уставом. В то же время перечень лиц, которые не могут быть допущены к педагогической деятельности, определен Трудовым кодексом. В него Федеральным законом N 387-ФЗ внесены изменения, затронувшие и перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Прежде чем заключить трудовой договор с педагогическим работником при его приеме на работу, следует выяснить, не относится ли он к той категории лиц, которые не могут быть допущены к педагогической деятельности. В настоящее время перечень таких лиц расширен.



Специфика педагогической деятельности, высокая ответственность, высокая социальная значимость, жесткие условия (требования), которым должны отвечать лица, допускаемые к такой деятельности. Перечень данных условий приведен в статье 331 ТК РФ, согласно которой к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз (определенный уровень и профиль образования), который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утвержденными Правительством РФ.

Однако помимо этого статья 331 ТК РФ предусмотрены определенные ограничения в приеме на работу педагогических работников. Так, нельзя принимать на работу педагогических работников:

- а) лишенных права заниматься ей в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- б) имеющих неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- в) признанных недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- г) имеющих заболевания (хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями, в частности эпилепсия; острые и хронические заразные заболевания, в том числе открытая форма туберкулеза).



Особенности заключения трудового договора

Особенности заключения трудового договора с педагогами заключаются в следующем:

- 1) обязательное соответствие повышенным требованиям при приеме в образовательное учреждение;
- 2) конкурсная основа и наличие возрастного ценза для замещения некоторых должностей в вузах.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Согласно статье 65 ТК РФ при заключении трудового договора педагогический работник, поступающий на работу, должен предъявить работодателю следующие документы:

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

С введением Федеральным законом N 387-ФЗ в ст. 65 ТК РФ нового абзаца теперь при заключении трудового договора педагогический работник, кроме перечисленных выше документов, должен представлять также справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. Справку о наличии (отсутствии) судимостей предоставляет Главный информационно-аналитический центр МВД и информационные центры МВД, ГУВД, УВД.

Основания прекращения трудового договора

по инициативе работодателя перечислены в статье 81 ТК РФ. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками – статье 336 ТК РФ. А также обязательное прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон – статья 83 ТК РФ.

Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (редакция 05.10.2015) ТК РФ, Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора (введена Федеральным 30.06.2006 N 90-ФЗ).

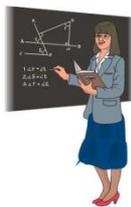
Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.



УЧИТЕЛЬ

ТК РФ, Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;**
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;**
- 3) избрание на должность;**
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;**
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;**
- б) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим**





- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе
- 12) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.



Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником
(Трудовой кодекс РФ)**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;**
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;**
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса.**

Дополнительных оснований для увольнения педагогического работника, встречаются и дополнительные запреты для увольнения такого работника.

Например, статья 56 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования запрещает увольнение педагогических работников средних специальных учебных заведений по инициативе администрации, связанное с сокращением штатов работников, до окончания учебного года.

Льготы и меры социальной поддержки

В отношении педагогических работников

государством установлены следующие льготы и меры социальной поддержки:

1. право досрочного назначения пенсии по старости (статья 55 Закона РФ «Об образовании»; пункт 52 Типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования);
2. право на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (посёлках городского типа);
первоочередное предоставление жилой площади;
3. дополнительные меры социальной поддержки, предоставляемые в регионе педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.

Несмотря на принятие в последние годы ряда нормативных актов, направленных на улучшение материального обеспечения педагогических работников, педагоги в отличие от их коллег из западных стран, даже с учетом всех льгот, компенсаций и надбавок не занимают того социально-обеспеченного положения в обществе, которое должны занимать по праву.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года 196.
2. Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении, утв. Постановлением Правительства РФ от 01 июля 1995 года 677.
3. Типовое положение об учреждении начального профессионального образования, утв. Постановлением Правительства РФ от 05 июня 1994 года 650.
4. Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утв. Постановлением Правительства РФ от 03 марта 2001 года 160.
5. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 года 610.
6. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 05 апреля 2001 года 264.
7. Типовое положение о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, утв. Постановлением Правительства РФ от 12 марта 1997 года 288.
8. Федеральный закон от 29 апреля 1999 года 80-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 октября 2006 года 171-ФЗ.
9. Закон РФ "Об образовании" в ред. Федерального закона от 13 января 1996 года 12-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 06 января 2007 года 1-ФЗ.
10. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утв. приказом Минобразования России от 26 ноября 2002 года 4114.
11. Федеральный закон от 22 августа 1996 года 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" с последующими изменениями, внесенными Федеральным законом от 06 января 2007 года 1-ФЗ.
12. Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 года 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".
13. Положение, утв. приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года 69 (БНА РФ.2006. 32) "Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".
14. Постановление Минтруда России от 30 июня 2003 года 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (Бюллетень Минтруда России. 2003. 8), изданном в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04 апреля 2003 года 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".
15. Постановление Правительства РФ от 01 октября 2002 года 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений".
16. Положение "О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года", утв. приказом Минобразования России от 07 декабря 2000 года 3570 (БНА РФ. 2001. 11).
17. Горячев М.С. Трудовое право. - М.: Вектор, 2007. 550 стр.
18. Губенко М.И. Трудовое право. - М.: Феникс, 2007. 380 стр.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова К.Н. - М.: ТК Велби, Проспект, 2007. 1169 стр.
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией Фадеева Ю.Л. - М.: Эксмо, 2007. 890 стр.
21. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право. - СПб.: Питер, 2006. 490 стр.
22. Миронов В.И. Трудовое право России. - М.: Журнал "Управление персоналом", 2005. 510 стр.
23. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. - М.: Норма, 2003. 320 стр.
24. Соловьев А.А. Трудовое право. - М.: А-Приор, 2007. 277 стр.
25. Сосна Б.И., Ивлиев Г.П., Аворник Г.К. Трудовое право России. - М.: Городец, 2005. 420 стр.
26. Трудовое право. Под редакцией Смирнова О.В. и Снегиревой И.О. - М.: ТК Велби, Проспект, 2007. 615 стр.