



Омская областная организация
Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации

№ 20
2023

Экспресс-информация

Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

Практика заключения трудовых договоров с руководителями образовательных организаций города Омска



Омск – 2023



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ОМСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

5 апреля 2023 г.

г. Омск

№ 16

**Об итогах изучения практики заключения
трудовых договоров с руководителями
образовательных организаций города Омска**

В соответствии с Планом основных мероприятий комитета Омской областной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2023 год, с целью осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в марте 2022 года изучена практика заключения трудовых договоров с руководителями образовательных организаций города Омска.

Итоги контроля свидетельствуют о том, что департаментом образования Администрации города Омска соблюдаются нормы трудового законодательства, регламентирующие порядок заключения трудовых договоров с руководителями образовательных организаций города Омска.

Рассмотрев итоги региональной тематического контроля Президиум Омской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Принять к сведению информацию об итогах изучения практики заключения трудовых договоров с руководителями образовательных организаций города Омска.
2. Направить информацию об итогах проверки социальным партнёрам Омской областной организации Общероссийского Профсоюза образования с предложением о проведении совместного обучения руководителей образовательных организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства.
3. Председателям районных организаций Общероссийского Профсоюза образования продолжить осуществление контроля за соблюдением норм

трудового законодательства, регламентирующих вопросы оформления трудовых отношений с руководителями учреждений образования г. Омска.

4. Президиуму Омской областной организации Общероссийского Профсоюза образования обратиться в департамент образования Администрации города Омска с предложением о внесении дополнения в Соглашение между департаментом образования администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023–2025 годы в части установления сроков трудового договора с руководителями образовательных организаций города Омска.

Председатель
Омской областной организации
Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации



Е.Ф. Дрейлинг

Справка

об итогах изучения практики заключения трудовых договоров с руководителями образовательных организаций города Омска

В соответствии с Планом основных мероприятий комитета Омской областной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2023 год, в целях получения объективной информации в вопросе соблюдения трудового законодательства, выявления и устранения нарушений трудового законодательства, в марте 2023 года изучена практика заключения трудовых договоров с руководителями образовательных организаций города Омска.

По итогам рассмотрения вопроса можно констатировать следующее.

На основании статьи 22 Положения о департаменте образования Администрации города Омска, утвержденного Решением Омского городского Совета 29 июня 2011 г. № 413 департамент образования Администрации города Омска (далее-Департамент) в сфере кадровой политики осуществляет ведение кадрового делопроизводства и учета в отношении руководителей подведомственных муниципальных учреждений.

Трудовые договоры с руководителями образовательных организаций города Омска заключает Департамент в лице директора или уполномоченное на данные действия лицо в установленном законе порядке.

По общему правилу трудовой договор с руководителями составляется в письменной форме в двух экземплярах, один для работника, другой для работодателя (ч. 1 ст. 67 Трудового кодекса РФ), что подтверждается подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.

При изменении определенных сторонами условий трудового договора (изменение должностного оклада, выполнение другой работы в порядке совмещения и др.) заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору (ст.72 ТК РФ).

При оформлении трудовых отношений используется форма трудового договора, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Изученные трудовые договоры содержат обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ (фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (реквизиты сторон, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании), права и обязанности сторон.

Место работы указывается как наименование работодателя, его организационно-правовая форма и место его нахождения (место госрегистрации на территории г. Омска, ч. 1, 4 ст. 20 ТК РФ, абз. 1 п. 1, п. 2 ст. 54 ГК РФ).

Руководителям учреждений образования установлен ненормируемый рабочий день, вследствие чего предоставляется дополнительная компенсация в виде дополнительных дней отпуска (4 календарных дня).

Присутствует согласие работников на обработку персональных данных.

Приказы о приеме на работу, об изменении условий трудового договора, об увольнении доводятся до сведения под роспись.

В случаях, когда наряду с оговоренной в трудовом договоре трудовой функцией руководители выполняют виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, с указанием условий.

На территории г. Омска сложилась практика заключения трудовых договоров с руководителями образовательных организаций на определенный период (срочный трудовой договор). Для вновь поступающих на работу срок действия договора составляет один год, в последующем, при отсутствии виновных действий, трудовой договор подлежит продлению на срок до пяти лет.

Согласно части второй статьи 59 Трудового кодекса РФ с руководителями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор.

В силу статьи 275 ТК РФ, в случае когда в соответствии с частью 2 статьи 59 Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон, а также, указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения согласно абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Согласно п. 4 ч. 27 ст. 30 Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» орган государственной власти (государственный орган), орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетного учреждения, при заключении трудового договора с руководителем бюджетного учреждения предусматривает в нем срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения.

П. 13 постановления Пленума ВС № 2 от 17.03.2004 установлено: в соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомочным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 Кодекса),

т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Как следует из п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Указанные выводы подтверждены судебной практикой в нашем регионе (решение Черлакского районного суда, дело № 2-518/2022 ~ М-554/2022).

Нормативно-правовых документов, регулирующих процедуру заключения трудовых договоров на определенный период с руководителями учреждений образования, подведомственных департаменту образования Администрации г. Омска не заключено.

В соответствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Данная должность поименована в «Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности», утвержденном Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 г. № 85. В этой связи с руководителями заключены договоры о материальной ответственности.

В связи с изложенным, можно сделать вывод, о том, что в целом, трудовое законодательство при заключении трудовых отношений с руководителями образовательных организаций г. Омска соблюдается.

Заместитель председателя

Л.М. Сивирин

Ответственный за выпуск
И.В. Белоконь,
заместитель председателя облпрофорганизации.
Подписано к печати 18.04.2023 г.
Гарнитура Times New Roman.
Формат бумаги А5. Тираж 60 экз.