



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ

Информационный бюллетень

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С УЧИТЕЛЕМ И ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С УЧИТЕЛЕМ

Москва, 2026

Уважаемые коллеги!

Настоящий Информационный бюллетень подготовлен взамен аналогичного информационного бюллетеня, изданного в апреле 2018 года по итогам общепрофсоюзной проверки «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций».

Информационный бюллетень содержит рекомендации по заключению трудового договора с учителем и примерную форму трудового договора с учителем, разработанные в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и иных федеральных нормативных правовых актов, непосредственно связанных с регулированием труда учителей и других педагогических работников.

Учитывая актуальность вопросов регулирования трудовых отношений в образовательных организациях, а также в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов учителей, оказания необходимой методической помощи при заключении и оформлении трудовых договоров с учителями направляем Информационный бюллетень для использования в практической работе.

Заместитель Председателя Профсоюза

М.В. Авдеенко

Информационный бюллетень подготовлен специалистами правового Департамента и Департамента общего и дополнительного образования аппарата Профсоюза.

Содержание	Стр.
Предисловие	1
Рекомендации по заключению трудового договора с учителем I. Общие положения II. Права и обязанности работника и работодателя III. Оплата труда и социальные гарантии IV. Регулирование продолжительности и режим рабочего времени учителей V. Режим отдыха VI. Ответственность сторон трудового договора VII. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора VIII. Разрешение споров и разногласий	3-31
Приложение № 1 к Рекомендациям по заключению трудового договора с учителем «Примерная форма трудового договора с учителем» I. Общие положения II. Права и обязанности работника III. Права и обязанности работодателя IV. Оплата труда и социальные гарантии V. Режим рабочего времени и время отдыха VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором VII. Иные условия трудового договора VIII. Ответственность сторон трудового договора VIII. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора IX. Заключительные положения X. Адреса сторон и другие сведения	32-43

РЕКОМЕНДАЦИИ

по заключению трудового договора с учителем

I. Общие положения

1.1. Настоящие Рекомендации по заключению трудового договора с учителем (далее – Рекомендации) подготовлены в целях оказания практической и методической помощи при заключении и оформлении трудового договора с учителем.

Рекомендации разработаны на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), а также иных нормативных правовых актов, включая:

- постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда № 41);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240) (далее – Квалификационная характеристика);

- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказ Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным

программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (зарегистрирован в Минюсте 6 мая 2025 г. № 82070) (далее – приказ Минпросвещения России 04.04.2025 № 269; приказ № 269);

- приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (зарегистрирован в Минюсте России 12.05.2025 № 82116) (далее – приказ Минпросвещения России 04.04.2025 № 268; приказ № 268; Особенности режима; Особенности);

- приказ Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.04.2025 № 285/334 «О признании утратившими силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "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" и внесенных в него изменений» (зарегистрирован в Минюсте России 06.05.2025 № 82068);

- приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации от 11.04.2025 № 332/283 «О признании утратившим силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"» (зарегистрирован в Минюсте России 12.05.2025 № 82117);

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- приказ Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрирован в Минюсте России 10.04.2025

№ 81803), который принят по согласованию с Минпросвещения Российской Федерации (далее – приказ Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236);

1.2. 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 (с учителем);

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым 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 и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

1.3. Заключение трудового договора является основанием возникновения трудовых отношений 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в образовательную организацию, предъявляет работодателю кроме документов общего перечня, предусмотренного статьей 65 ТК РФ, 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.

1.5. В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний в соответствии со статьями 69, 213 ТК РФ при заключении трудового договора работники детских учреждений проходят обязательный предварительный медицинский осмотр за счет средств работодателя.

1.6. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) 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 с указанием даты подписания, который хранится у работодателя в личном деле работника.

Во избежание споров по содержанию трудового договора подписи работодателя и работника могут проставляться на каждой его странице.

Любые изменения, дополнения условий трудового договора должны оформляться путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

По мере утверждения показателей и критериев оценки результативности и эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда или внесения в них соответствующих изменений с работниками учреждения следует заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам.

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

1.7. Содержание трудового договора должно включать сведения, характеризующие работника и работодателя (преамбула и реквизиты сторон); обязательные условия трудового договора; а также в трудовой договор могут быть включены дополнительные условия, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению.

Указанные условия не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

1.8. В трудовом договоре в соответствии со статьей 57 ТК РФ должны

быть указаны:

фамилия, имя, отчество работника;

наименование работодателя – полное наименование образовательного учреждения (его обособленного структурного подразделения), 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, 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); юридический и фактический адрес работодателя и другие сведения.

1.9. К обязательным условиям при заключении трудового договора с учителем относятся: место работы (образовательное учреждение, ее обособленное структурное подразделение), трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); объем учебной нагрузки по преподаваемому учебному предмету, дисциплине, курсу, модулю; срок действия трудового договора; дата начала работы; условия труда на рабочем месте; 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.

К условиям оплаты труда, являющимися обязательными для внесения в трудовой договор, относятся: размер ставки заработной платы работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю; размер оплаты за фактический объем учебной нагрузки; выплаты компенсационного характера (наименования выплат, размеры выплат, а также факторы, обуславливающие получение выплат); выплаты стимулирующего характера (наименования выплат, размеры выплат, условия получения выплат, показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности, периодичность), меры социальной поддержки. При необходимости в отношении выплат стимулирующего характера может быть сделана отсылка к соответствующему нормативному правовому акту,

локальному акту, коллективному договору, предусматривающим основания и условия выплаты.

Учебная нагрузка является обязательной количественной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора.

Условия труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре на основании результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору должна быть указана продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работника.

При предоставлении работнику ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков с указанием оснований для их предоставления. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском.

1.10. 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 разделении рабочего дня на части с согласия работника;

- о дополнительных видах работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с письменного согласия работника за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- 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 и др.;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, в том числе установленные локальными нормативными актами, а также вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

1.11. 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 в соответствии с требованиями к квалификации, предусмотренной квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, и уточняется в трудовом договоре, должностной инструкции с учетом особенностей образовательного учреждения и организации труда в нем. Квалификацию работника отражает уровень образования, подтверждаемый документами об образовании и (или) о квалификации, стаж педагогической работы, квалификационная категория, устанавливаемая по результатам аттестации.

Необходимо учесть, что номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225, в подразделе 2 раздела I предусмотрена должность педагогического работника с наименованием «учитель».

Это означает, что трудовой договор заключается именно по должности «учитель». Преподаваемые учителями учебные предметы, курсы, дисциплины, модули являются видом поручаемой учителю работы, не изменяющим наименование должности.

В этих целях Номенклатура должностей была дополнена пунктом 8 примечаний, согласно которому определено, что при заключении трудовых договоров с учителями наряду с наименованием их должности могут указываться преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности и иное. К примеру, в трудовом договоре учителя производится следующая запись: «работник принимается на работу по должности учителя для преподавания (в I-IV классах; русского языка и литературы; биологии и географии и т.д.)».

От конкретизации должностных обязанностей учителей, связанных с преподаваемыми ими учебными предметами, курсами, дисциплинами (модулями) в классах (классах-комплектах), группах, зависит право на сохранение как в течение учебного года, так и на следующий учебный год объема учебной нагрузки, а также обеспечение преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, а, следовательно, и размер оплаты их труда.

1.12. 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. По договоренности сторон дата начала работы может совпадать или не совпадать с датой заключения трудового договора.

1.13. 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 положениями ТК РФ или иного федерального закона.

Обстоятельства и причины, послужившие основанием заключения срочного трудового договора, указываются с использованием оснований, содержащихся в статье 59 ТК РФ, с необходимыми уточнениями, например, с указанием фамилии, имени и отчества работника, на время отсутствия которого заключается срочный трудовой договор.

Определение учебной нагрузки учителей на определенный срок может осуществляться на период замещения временно отсутствующих учителей, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника, поскольку на место уволившегося учителя предполагается принять нового работника (пункт 37 приложения № 2 к приказу № 269).

1.14. При приеме на работу к кандидатам на должность учителя предъявляется требование, связанное с образовательным цензом, под которым понимается уровень образования, требуемый для получения права заниматься педагогической деятельностью.

Право на занятие педагогической деятельностью определяется в соответствии с положениями части 1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ и принятыми в соответствии с этой статьей нормативными правовыми актами Минпросвещения России.

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

В соответствии с частью 1 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до 01.09.2013 г., приравниваются к уровням образования, установленным с 01.09.2013 г. Федеральным законом № 273-ФЗ, в следующем порядке:

<i>До 01.09.2013 г.</i>	<i>С 01.09.2013 г.</i>
<i>Начальное профессиональное образование</i>	<i>Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)</i>
<i>Среднее профессиональное образование</i>	<i>Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего</i>

	<i>звена</i>
<i>Высшее профессиональное образование - бакалавриат</i>	<i>Высшее образование - бакалавриат</i>
<i>Высшее профессиональное образование – подготовка специалиста или магистратура</i>	<i>Высшее образование – специалитет или магистратура</i>
<i>Послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре)</i>	<i>Высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)</i>

К педагогической деятельности согласно положениям статьи 331 ТК РФ не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья

населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

1.15. 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.

1.16. 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 в соответствии с положениями статьи 67 ТК РФ работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме независимо от того, что трудовые отношения возникают со дня фактического допущения работника к работе.

При этом в тексте трудового договора необходимо указать дату его заключения (*например*, «__».____.____ г.) и фактическую дату приема работника на работу с формулировкой: «*Фактическая дата начала работы* – «__».____.____ г.». Условия и реквизиты трудового договора указываются по состоянию на текущую дату.

В таком случае трудовой договор считается заключенным со дня приема учителя на работу (фактического допущения к работе), а дата оформления трудового договора в письменной форме указывает лишь на дату составления сторонами письменного трудового договора как основного документа, определяющего их взаимоотношения.

1.17. На основании заключенного трудового договора издается приказ работодателя о приеме на работу.

Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ 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.

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, оплатой его труда, коллективным договором.

II. Права и обязанности работника и работодателя

2.1. В содержании трудового договора, заключенного в письменной форме, по соглашению сторон определяются права и обязанности работника и работодателя. Права и обязанности работника и работодателя могут быть как общими, так и характерными для каждой из сторон трудового договора.

2.2. Права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, могут быть уточнены в трудовом договоре применительно к условиям работы данного работника.

2.3. 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.

2.4. Права и обязанности работника могут определяться в должностной инструкции. В этом случае в трудовом договоре указывается, что права и обязанности работника определяются его должностной инструкцией, которая может являться приложением к трудовому договору.

III. Оплата труда и социальные гарантии

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

3.2. В трудовом договоре учителя указываются условия оплаты труда, в том числе размер ставки заработной платы, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, условия получения, периодичность установления и осуществления выплат, размер выплаты).

3.3. В трудовом договоре указываются порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

3.4. Не допускается ссылка в трудовом договоре на локальные нормативные акты учреждения, в том числе на штатное расписание (тарификационные списки), в которых определены ставки заработной платы по должностям работников, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера без указания их конкретного размера.

3.5. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах работодателя в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, положением об оплате труда¹.

3.6. В трудовом договоре указывается конкретный размер выплат компенсационного характера и факторы, обуславливающие получение выплаты; а также конкретный размер и условия выплат стимулирующего характера. При необходимости в отношении выплат стимулирующего характера может быть сделана отсылка к соответствующему нормативному правовому акту, локальному акту, коллективному договору, предусматривающим основания и условия выплаты.

3.7. В трудовом договоре и дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат конкретизируются применительно к конкретному работнику.

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

3.9. В соответствии со статьей 144 ТК РФ 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, 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;

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.

Следует принять во внимание, что согласно части 10 статьи 5 ТК РФ Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового

¹ Закрепление в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте условий и порядка осуществления стимулирующих выплат исключает возможность принятия работодателем субъективного решения.

права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Исходя из этого, нормативные правовые акты органов государственной власти Российской Федерации и органов местного самоуправления, в том числе при регулировании оплаты и нормировании труда учителей и иных педагогических работников, не должны противоречить положениям части третьей статьи 333 ТК РФ и принятым в соответствии с этой статьей положениям, утвержденным приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 и 268.

3.10. Заработная плата учителя включает: оплату труда исходя из ставки заработной платы с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки в неделю и выполнения других должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой; выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей учителя (выполнение обязанностей классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате); выплаты стимулирующего характера и другие выплаты, предусмотренные законодательством.

3.11. Размер ставки заработной платы, установленный за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющую 18 часов в неделю, а также размер оплаты за фактический объем учебной нагрузки указывается непосредственно в трудовом договоре.

3.12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные в локальных нормативных актах образовательного учреждения, должны 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 ссылкой 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.

3.13. При изменении размеров оплаты труда в трудовой договор вносятся соответствующие изменения посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося

неотъемлемой его частью.

3.14. При установлении режима неполного рабочего времени в трудовой договор включается условие о том, что оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

3.16. Если учителю поручается, с его письменного согласия, дополнительная работа по другой должности, в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплаты за совмещение должностей, определяемый по соглашению сторон, исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

IV. Регулирование продолжительности и режим рабочего времени учителей

4.1. При регулировании продолжительности и режима рабочего времени учителя необходимо руководствоваться следующими основополагающими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, включая:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон № 273-ФЗ;

Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269;

Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268;

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41.

4.2. Под рабочим временем в соответствии со статьей 91 ТК РФ понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.3. Статьей 333 Трудового кодекса РФ (часть 1) определено, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Обращаем внимание, что значение понятия «не более 36 часов» конкретизируется в части третьей этой статьи.

Установлено, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения и оплаты учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, устанавливаются соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В отношении педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, перечисленные частью третьей статьи 333 ТК РФ нормы в зависимости от наименований их должностей регулируются положениями, утвержденными приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.

4.4. За норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы учителей принимается норма часов учебной (преподавательской) работы (п.10 приложения № 1 к приказу № 269), которая соответствует 18 часам в неделю за ставку заработной платы (пункт 11 этого приложения).

4.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю учителей устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы (пункт 15 приложения № 1).

4.6. При увеличении или уменьшении с письменного согласия учителей объема их учебной (преподавательской) работы в неделю по сравнению с нормой, составляющей 18 часов за ставку заработной платы, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка) (пункт 16 приложения № 1).

4.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы учителей (т.е. 18 часов в неделю) является расчетной величиной для исчисления их заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, фактического объема их учебной нагрузки в неделю (пункт 17 приложения № 1).

4.8. За учебную нагрузку, выполняемую учителями с их письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему учебной нагрузки, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 12 приложения № 2 к приказу № 269 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю (пункт 18 приложения № 1 к приказу № 269).

4.9. Порядок определения фактического объема учебной нагрузки учителей регулируется положениями, предусмотренными пунктами 2-9 раздела I, пунктами 10-20 раздела II и пунктами 36-37 раздела V приложения

№ 2 к приказу № 269.

4.10. При определении учебной нагрузки ряда учителей необходимо учитывать, положения пункта 12 раздела II, соответствии с которыми этим учителям гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, когда им не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме 18 часов по указанным в пункте 12 причинам, но при условии догрузки их до 18 часов другой педагогической работой.

Такая гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающим 18 часов в неделю, и виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этой нормы без дополнительной оплаты.

Формой догрузки до нормы, составляющей 18 часов в неделю, за которую этим учителям установлена ставка заработной платы, может являться педагогическая работа в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися и другая педагогическая работа, объем которой и конкретный вид работы регулируется локальным актом образовательного учреждения.

Так, если у учителей до 18 часов в неделю не хватает, к примеру, 3 часов, а формой догрузки является работа воспитателем в группе продленного дня (далее - ГПД), то независимо от различий в оплате труда учителей и воспитателей работодатель для обеспечения гарантии выплаты учителям ставки заработной платы в полном размере догружает их 3-мя часами воспитательской работы с выплатой полной ставки, установленной по должности учителя.

В том случае, когда учителя в качестве воспитателя ГПД, будут выполнять (с их согласия) работу воспитателя в группе продленного дня в объеме, превышающем количество часов, необходимое для догрузки их до 18 часов в неделю, то дополнительно отработанное ими время в качестве воспитателя ГПД подлежит дополнительной оплате в порядке и на условиях, установленных для воспитателя ГПД, имея в виду, что ставка заработной платы воспитателей ГПД устанавливается за 30 часов в неделю.

4.11. При определении учебной нагрузки учителей I-х классов необходимо учитывать, что обучение в первом полугодии: в сентябре, октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока в день по 35 минут каждый; в январе - мае - по 4 урока в день по 40 минут каждый; организация в середине учебного дня динамической паузы продолжительностью не менее 40 минут, не должен отражаться на объеме их учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом и оплате их труда.

Данная гарантия закреплена положениями, предусмотренными в

пункте 19 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, утвержденных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268.

4.12. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителей, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, необходимо руководствоваться положениями, содержащимися в пункте 14 приложения 2 к приказу № 269, предусматривающими сохранение имевшегося у них в предыдущем учебном году объема учебной нагрузки, а также обеспечение преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 этого же приложения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп согласно пункту 15 приложения № 2 к приказу № 269 обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Случаи, предусмотренные пунктом 7, о которых идет речь в первом абзаце, связаны с временным или постоянным изменением (увеличением или снижением) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, которое допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 5 и 6 приложения № 2 к приказу № 269.

4.13. В пунктах 5 и 6 приложения № 2 к приказу № 269 предусматриваются основания для изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения в течение учебного года и на следующий учебный год не по соглашению сторон, а непосредственно по инициативе работодателя.

Основаниями для изменения объема учебной нагрузки учителей в течение учебного года по инициативе работодателя (пункт 5) являются уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращение количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращение количества классов, в том числе классов малокомплектных образовательных организаций и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах и реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования в составе двух классов (далее - классы (классы-комплекты)).

При этом согласно пункту 16 приложения № 2 к приказу № 269 учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного

года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 8 приложения № 2 (*т.е. по истечении 2 месяцев после уведомления об этом учителя в письменной форме, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора*), до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной нагрузки, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

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

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Что касается изменения объема учебной нагрузки учителя в сторону ее снижения по инициативе работодателя на следующий учебный год, то согласно пункту 6 применяются такие же основания, т.е. уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращение количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращение количества классов (классов-комплектов), но без гарантий по оплате труда.

4.14. Особое внимание следует обратить при определении учебной нагрузки учителей, которые осуществляют обучение детей на дому или в больницах.

Во-первых, для учителей, для которых образовательная организация является основным местом работы, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в их учебную нагрузку (пункт 17 приложения № 2).

Во-вторых, наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года (пункт 18 приложения № 2).

В-третьих, когда по каким-либо причинам в течение учебного года учебная нагрузка учителя, который обучает ребенка (детей) на дому, изменится в сторону снижения по независящим от учителя причинам, к таким учителям следует применять положения пункта 16 приложения № 2 к

приказу № 269.

4.15. При определении учебной нагрузки учителей за замещение ими временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей, а также в случае временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника (т.е. когда на место уволившегося учителя предполагается принять нового учителя), оплату их труда за временное замещение следует осуществлять следующим образом:

- если замещение временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей, а также по вакантной должности продолжалось не более двух месяцев, то оплата такого замещения осуществляется на условиях почасовой оплаты (пункт 19 приложения № 2);

- в том случае, если замещение отсутствующих учителей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки (пункт 20 приложения № 2).

При этом временный характер выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске, предоставляемом в соответствии с приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236, и в иных случаях, когда за учителем в период отсутствия сохраняется место работы и должность, а также временный характер замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника, передача учебной нагрузки для исполнения ее другими учителями подтверждается соответствующей записью о выполнении ее «на период нахождения учителя «И.» в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет»; «на период длительного отпуска учителя «В.»»; «на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника».

4.16. Определение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в других случаях, когда за временно отсутствующими учителями сохраняется место работы и должность, осуществляется в соответствии с главами I, II и V приложения № 2 к приказу № 269, которая временно передается для выполнения другими учителями (пункт 36 приложения № 2).

4.17. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности учителей по совместительству, а также путем замещения их наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I, II и V приложения № 2 к приказу № 269 (пункт 38 приложения № 2).

Обращаем внимание на то, что в соответствии с положениями

пункта 2 постановления Минтруда России № 41 преподавательская работа руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителей, других работников наряду со своей основной работой не считается совместительством, не требует заключения другого трудового договора, а также допускается в основное рабочее время с согласия работодателя (см. подпункт «ж» и последний абзац п. 2).

Из этого следует, что определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности учителей наряду с работой, определенной трудовым договором осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание, объем учебной нагрузки, размер оплаты (п. 39 приложения № 2 к приказу № 269). Кроме того, в трудовом договоре указанных работников должно быть отражено согласие работодателя (для руководителя организации учредителя) на выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором, учебной нагрузки в основное рабочее время (полностью или частично).

4.18. Как уже отмечалось в пунктах 4.5 и 4.6 настоящих Рекомендаций со ссылкой на пункты 15 и 16 приложения № 1 к приказу № 269, учебная нагрузка учителей является нормируемой частью их рабочего времени, поскольку должностные обязанности учителей в соответствии с квалификационной характеристикой² не ограничиваются выполнением только учебной (преподавательской) работы в объеме установленной им учебной нагрузки.

В целях определения порядка выполнения иных должностных обязанностей учителей, предусмотренных квалификационной характеристикой, а также дополнительной работы за дополнительную оплату положениями пункта 19 приложения № 1 к приказу № 269 устанавливается взаимосвязь с другим нормативным правовым актом, который принят Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ и подпунктом 4.2.40 (1) пункта 4 Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 года № 884.

Таким нормативным правовым актом является приказ Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года № 268³, являющийся приказом-спутником приказа № 269.

4.19. Приказ № 268 является нормативным правовым актом, обязательным для его применения, при регулировании режима рабочего времени и времени отдыха учителей коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность,

²См. раздел I «Общие положения» настоящих Рекомендаций.

³ См. раздел I «Общие положения» настоящих Рекомендаций

трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий.

4.20. Принимая во внимание то, что в соответствии с положениями пункта 10 Особенности, а также пунктами 15 и 16 приложения № 1 к приказу № 269 выполнение педагогической работы учителями, характеризуется наличием установленных норм времени только для учебной (преподавательской) работы, которая выражается в объеме их учебной нагрузки, в пункте 11 Особенности дается общая характеристика другой части педагогической работы учителей, требующей затрат их рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и связано либо с выполнением видов работы, предусмотренной квалификационной характеристикой, т.е. входящей в должностные обязанности учителей, либо с дополнительной работой, которую они могут выполнять с их письменного согласия за дополнительную оплату.

4.21. Конкретизация другой части педагогической работы учителей предусмотрена:

- положениями пунктов 14 и 15 Особенности, в соответствии с которыми определены виды дополнительной работы, непосредственно входящие в должностные обязанности учителей в соответствии с квалификационной характеристикой, а также порядок регулирования такой педагогической работы;

- положениями пункта 16 Особенности, который определяет виды дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, осуществляемой с письменного согласия учителей за дополнительную оплату. Следует заметить, что в этом пункте перечисляются наиболее распространенные виды дополнительной работы, перечень которых не является исчерпывающим, а также порядок регулирования по их выполнению.

4.22. Пунктом 17 Особенности предусмотрено положение, в соответствии с которым определено необязательное присутствие учителей в организации в дни, свободные для них от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, а также дополнительной работы, регулируемых в порядке, установленном для выполнения таких видов работ.

4.23. В целях учета всех видов выплат, гарантируемых учителям в месяц, применяется унифицированная форма, именуемая «тарификационный список».

Тарификация учителей для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки осуществляется один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов в неделю на учебный предмет (дисциплину), курс, модуль.

Унифицированная форма «тарификационный список» применяется в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактического объема учебной нагрузки учителей, а также всех видов выплат компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера, носящих обязательный характер;

- учета выплат руководителям организаций, их заместителям, другим работникам, замещающим должности учителей в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в период каникул, установленных для обучающихся, и в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если для учителей, руководителей организаций, их заместителей, других работников, осуществляющих преподавательскую работу наряду с работой по основной должности, эти периоды не совпадают с их ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

V. Режим отдыха

5.1. Режим времени отдыха учителя является обязательным условием, которое должен содержать трудовой договор. При установлении режима времени отдыха учителя необходимо руководствоваться следующими нормативными правовыми актами, включая:

- Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;

- приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268;

- постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415;

- приказ Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236.

5.2. Согласно положениям статьи 106 ТК РФ время отдыха это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

К видам отдыха работников в соответствии со статьей 107 ТК РФ относятся перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха учителей, не связанные с отпусками, определены положениями, утвержденными приказом Минпросвещения России № 268.

5.4. Согласно статье 334 ТК РФ, пункту 3 части 5 статьи 47 Федерального закона об образовании в Российской Федерации педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого регулируется постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415. При применении указанного постановления одновременно необходимо руководствоваться постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225, определяющего наименования должностей педагогических работников.

5.5. При заключении трудового договора с учителем необходимо учитывать, что продолжительность его ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней и предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в соответствии с положениями статьи 123 ТК РФ работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.6. В трудовом договоре учителя также должны быть указаны виды и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков, гарантированных трудовым законодательством и установленные действующим в образовательном учреждении коллективным договором.

5.7. Следует обратить внимание, что положениями статьи 321 ТК РФ и статьи 14 Закона РФ № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в «северных» районах России, устанавливаются в качестве компенсации ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью: в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней; в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

5.8. В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9. При заключении трудового договора с учителем, работающим по совместительству, в содержании трудового договора в соответствии со статьей 286 ТК РФ можно предусмотреть положение о том, что ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.10. В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Этой же статьей определены также категории работников, которым оплачиваемый отпуск за первый год работы по заявлению работника должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы.

При применении указанной статьи необходимо учесть, что если работодатель предоставляет работнику отпуск согласно графику за первый год работы через шесть месяцев работы или по соглашению сторон даже раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, как это предусматривалось до 1 февраля 2002 года (т.е. до введения в действие ТК РФ), поскольку у работника возникает право на весь отпуск, а не на его часть.

Неполная продолжительность отпуска возможна лишь в случаях, когда по просьбе работника и с согласия работодателя отпуск разделяется на части в порядке, установленном статьей 125 ТК РФ.

Отпуск за второй и последующие годы работы в соответствии со статьей 123 ТК РФ может предоставляться в любое время рабочего года по графику предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленному в данной организации, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, а также случаев, непосредственно предусмотренных указанной статьей ТК РФ, когда работник имеет право на отпуск в удобное для него время.

Следует отметить, что федеральными законами для учителей не предусмотрено специального порядка использования отпусков только в летний период. Основным принципом регулирования очередности предоставления отпусков является обеспечение нормальной работы организации с учетом специфики его деятельности.

В образовательных организациях очередность предоставления отпусков работникам, в том числе учителям, и возможность использования их только в летний период зависит от их типа, режима его работы в летний период, реализуемой образовательной программы, необходимости организации на его базе летних оздоровительных лагерей и других обстоятельств.

5.11. Согласно статье 335 ТК РФ учителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный

отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236. Обращаем внимание на то, что приказ был принят по согласованию с Минпросвещения России, в связи с этим применяется в образовательных организациях, независимо от их ведомственной принадлежности.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, определяются коллективным договором.

VI. Ответственность сторон трудового договора

6.1. В трудовом договоре с учителем может быть предусмотрена ответственность сторон в зависимости от характера причиненного вреда и объекта правонарушения. Трудовой кодекс РФ предусматривает два вида юридической ответственности: дисциплинарную и материальную.

6.2. Работодатель может применять дисциплинарные взыскания, которые представляют собой юридическую ответственность работника за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей (абзац 1 часть 1 статья 192 ТК РФ).

6.3. Отметим, что основные обязанности работника перечислены в части 2 статьи 21 ТК РФ, в частности для работника предусмотрена дисциплинарная ответственность за следующие нарушения:

- за неисполнение предусмотренной договором трудовой функции;
- за неисполнение распоряжений руководителя, находящихся в рамках должностных обязанностей работника;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, уничтожения или повреждения чужого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных других работников организации;
- за виновное нарушение положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных других работников организации;

- за нарушение работником требований охраны труда;
- за иные нарушения, предусмотренные локальными нормативными актами образовательного учреждения.

В трудовом договоре с учителем может быть предусмотрена дисциплинарная ответственность за курение табака на территориях и в помещении работодателя в нарушение установленного запрета (пункт 1 часть 1 статья 12 Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»).

6.4. Учитывая положения, закрепленные в статье 232 ТК РФ, предусматривающие обязанность сторон трудового договора нести материальную ответственность в случае причинения ущерба какой-либо из сторон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, в трудовом договоре с учителем может быть конкретизирована материальная ответственность сторон.

В частности, перед работником работодатель несет материальную ответственность в следующих случаях: незаконного лишения работника возможности трудиться (статья 234 ТК РФ); причинения ущерба имуществу работника (статья 235 ТК РФ); задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (статья 236 ТК РФ).

6.5. За ущерб, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, может быть возмещен моральный вред в денежной форме как по соглашению сторон трудового договора, так и в случае возникновения спора в судебном порядке (статья 237 ТК РФ).

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

VII. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора

7.1. Каждая из сторон трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении и (или) дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, являющимся его неотъемлемой частью. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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 Российской Федерации.

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.

7.2. 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.

Так, изменения трудового договора могут быть связаны с изменением объема учебной нагрузки, по причинам, предусмотренным в разделе I «Общие положения» приложения № 2 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269.

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.

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

7.4. Трудовой договор с учителем, помимо общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, может быть расторгнут при совершении работником аморального проступка по месту работы в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 81 ТК РФ, относящемуся, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, к дисциплинарным взысканиям.

При этом увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 8 части 1 статьи 81 ТК РФ, 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.

7.5. 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.6. В трудовом договоре с учителем могут быть предусмотрены обязанности сторон при прекращении действия трудового договора.

В трудовом договоре может быть предусмотрена обязанность работодателя в день прекращения договора:

- выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет с работником по причитающимся ему суммам (часть 4 статья 84.1 ТК РФ);
- по заявлению работника выдать заверенные копии документов, связанных с работой (часть 4 статья 84.1 ТК РФ);

- выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (пункт 3 часть 2 статья 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»);

- передать работнику сведения о страховых взносах и страховом стаже (абзац 2 пункт 4 статья 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»);

- по заявлению работника выдать справку о полученных доходах и удержанных суммах налога по форме 2-НДФЛ (пункт 3 статья 230 Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ).

VIII. Разрешение споров и разногласий

8.1. 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 и свобод.

В соответствии со статьей 352 ТК РФ к числу основных способов защиты трудовых прав и свобод 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.

8.2. Согласно статье 381 ТК РФ под индивидуальным трудовым спором понимаются 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.

8.3. 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.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

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.

8.4. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты государственной пошлины и судебных расходов.

Примерная форма трудового договора с учителем

Трудовой договор № _____

_____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)
в лице _____,
(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)
действующего на основании _____ (Устава, доверенности),
(основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями)
именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и граждан

(фамилия, имя, отчество)
именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили
настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается на работу по должности учителя для преподавания _____
(указать преподаваемый учебный предмет(ы), дисциплину(ы), модуль(и))
в _____
(полное наименование образовательного учреждения, его обособленного структурного подразделения с указанием местонахождения)

Работник занят на работе с _____ условиями труда.
(нормальными, вредными и (или) опасными)

По результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте присвоен _____ класс.

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ в неделю.
(указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам))

Работник наряду с учебной нагрузкой выполняет другие должностные обязанности, предусмотренные квалификационной характеристикой (см. положения пунктов 14 и 15, утвержденные приказом Минпросвещения России от 04.04.2026 г. № 268).

3. Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора

трудовой функцией по соглашению сторон трудового договора Работник выполняет за дополнительную оплату следующие виды педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности⁴ (нужное подчеркнуть и при необходимости указать другие виды дополнительной работы):

- а) проверка письменных работ;
- б) классное руководство;
- в) заведование учебным кабинетом;
- г) _____.

(указать конкретные виды дополнительной работы, выполняемой за дополнительную оплату из числа перечисленных и иных видов работы).

4. Трудовой договор является договором (нужное указать):

- по основному месту работы;
- по совместительству.

5. Трудовой договор заключается (нужное указать):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок

(при заключении срочного трудового договора указать срок его действия и причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.⁵

8. Срок испытания (нужное указать):

- без испытания;

- _____.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

9. Работник имеет право:

а) на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и

⁴ При выполнении Работником дополнительной педагогической работы, не входящей в круг его основных обязанностей, ему устанавливается дополнительная оплата, размер которой должен быть определен в трудовом договоре.

⁵ Если работник допущен к работе без оформления трудового договора, то можно дополнить договор пунктом «Работник был фактически допущен к работе с ведома или по поручению (Работодателя / его представителя) с «__» _____ 20__ г., что является датой начала работы по Договору. Договор вступил в силу со дня фактического допущения Работника к работе».

качества выполненной работы;

г) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и материалы, методы обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

д) на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания;

е) на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

ж) на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

з) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;

и) на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

к) проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории на добровольной основе;

л) на защиту своих персональных данных;

м) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

е) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

ж) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

з) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

и) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

к) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

л) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

м) систематически повышать свой профессиональный уровень;

н) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

о) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет работодателя;

п) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

р) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) реализовывать иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, санитарным нормам и правилам;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) устанавливать вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

д) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

е) обеспечивать реализацию права Работника на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

ж) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

з) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором;

и) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

13. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.⁶

14. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в месяц в

⁶ В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате применяются районные коэффициенты, а также выплачиваются процентные надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

следующих размерах:

а) ставка заработной платы в размере _____ рублей в месяц (указать размер ставки заработной платы в месяц за 18 часов в неделю в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда)

б) за фактический объем учебной нагрузки в количестве _____ часов в неделю в размере _____ рублей (указать количество часов учебной нагрузки в неделю и размер оплаты труда в месяц за фактический объем учебной нагрузки в неделю)

в) размеры и основания выплат компенсационного характера⁷:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

г) размеры и основания выплат стимулирующего характера⁸:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

15. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

_____ (указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный (в месте выполнения работы) или безналичный (путем перечисления на счет в банке по заявлению работника)).

17. В случае установления Работнику квалификационной категории (первой или высшей) Работнику со дня вынесения решения аттестационной

⁷ Указываются только наименования выплат, установленных работнику и их конкретный размер.

⁸ Указываются выплаты, носящие обязательный характер, и конкретные их размеры либо делается ссылка в графе «Условия выплаты» на локальные нормативные акты организации.

комиссии гарантируется установление выплаты стимулирующего характера с учетом фактического объема учебной нагрузки.

18. При направлении в служебные командировки работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

19. При направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование с целью повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

20. На работника распространяются гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

21. Работнику устанавливается *(нужное указать)*:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

22. Рабочее время Работника состоит:

- из нормируемой части с учетом учебной нагрузки _____ часов в неделю, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием;

- времени, не конкретизированного по количеству часов, для выполнения видов работы, непосредственно входящей в должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой *(указать локальный нормативный акт, в котором определяется порядок регулирования)*;

- времени, не конкретизированного по количеству часов, для выполнения видов дополнительной работы за дополнительную оплату _____

(указать локальный нормативный акт, в котором определяется порядок регулирования).

23. Рабочее время Работника, связанное с проведением уроков (учебных занятий) регулируется расписанием уроков (занятий).

24. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

24.1. Объем учебной нагрузки определяется с учетом сохранения ее объема и соблюдения принципа преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах посредством заключения дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

24.2. Объем учебной нагрузки сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника.

24.3. Установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

24.4. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

25. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

26. Свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям устанавливается _____ (указывается день недели в случае, если такой свободный день предоставляется)

27. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодными дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник выполняет педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема их учебной нагрузки в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул. Конкретные обязанности Работника и режим рабочего времени в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

При составлении графика работы в каникулярное время работодатель с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе для обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учебной нагрузки и заработной платы (в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации,

являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года).

28. Работнику предоставляется:

а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

(указать вид и продолжительность отпуска, например, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами)

Разделение отпуска на части, перенесение отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

29. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

30. Работник имеет право на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 и коллективным договором образовательной организации.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

31. Работник подлежит обязательному социальному страхованию, страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

32. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

33. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА⁹

34. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

35. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

36. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

37. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

38. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

- а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- б) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской

⁹ В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие 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;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- 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;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Федерации.

VIII. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

40. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения, а также при изменении объема учебной нагрузки;

б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;

в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

41. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работник уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

42. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

43. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

44. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

45. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

46. Приложениями к трудовому договору являются:

- _____
- _____

Х. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

Работодатель: _____

(полное наименование образовательного учреждения)

Адрес (с индексом): _____

Телефон / факс: _____

ИНН: _____

Работник: _____

(фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан _____

(кем, когда)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

От Работодателя:

Работник:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Экземпляр трудового договора от «__» _____ 20__ года получен.

(дата и подпись работника)



eseur.ru

