

полное наименование учреждения в соответствии с уставом, именуемый в дальнейшем работодателем, в лице<sup>5</sup> в родительном падеже должность, фамилия, имя, отчество руководителя, действующего/й на основании устава, с одной стороны, и в именительном падеже фамилия, имя, отчество работника, именуемый/ая в дальнейшем работником, с другой стороны (далее – стороны)<sup>6</sup> заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

### 1. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по

#### основная работа

*примеры (указать наименование должности)*

по должности учитель,<sup>7</sup> 22 часа в неделю<sup>8</sup>

по должности воспитатель, 36 часов в неделю

по должности педагог-психолог, 1 ст. (шт.ед.)<sup>9</sup>

по должности учитель, 22 часа в неделю, социальный педагог, 0,4 ст. (шт.ед.);<sup>10</sup>

#### дополнительная работа

*примеры*

совмещение должностей по должности социальный педагог, 0,4 ст. (шт.ед.) / исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по должности социальный педагог, 0,4 ст. (шт.ед.);

классное руководство;

ведение сайта образовательного учреждения;

руководство методическим объединением учителей биологии.

*перечислить конкретные виды работ, выполняемые работником в порядке расширения зон обслуживания, увеличения объема работ за дополнительную оплату (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.)*

<sup>1</sup> трудовой договор заключается с вновь принимаемым работником. Для ранее принятых работников возможны следующие варианты:

1. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором, например, раздел «Оплата труда» будет изложен в новой редакции

2. Изложение трудового договора в новой редакции. В этом случае, документ будет называться «Изменения в трудовой договор»

<sup>2</sup> при разработке документа использована Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р)

<sup>3</sup> требование о включении данной информации содержится в абзаце шестом части первой ст. 57 ТК РФ

<sup>4</sup> в рамках семинара рассматривается ситуация, когда трудовой договор заключается 1 сентября 2017 года

<sup>5</sup> требование о включении данной информации содержится в абзаце пятом части первой ст. 57 ТК РФ

<sup>6</sup> требование о включении данной информации содержится в абзаце втором части первой ст. 57 ТК РФ

<sup>7</sup> указывается «учитель», а не, например, «учитель физики», поскольку, согласно абзацу третьему части второй статьи 57 ТК РФ, если в соответствии ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям **связано предоставление компенсаций и льгот** либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов

<sup>8</sup> количество часов педагогической работы указывается для должностей работников, указанных в пунктах 2.3-2.8.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601. Согласно части третьей ст. 333 ТК РФ учебная нагрузка оговаривается в трудовом договоре. В соответствии с п. 1.4. приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 **объем** учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность

<sup>9</sup> количество штатных единиц (ставок) указывается для должностей работников, указанных в пунктах 2.1, 2.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601. Для данных должностей работников установлена продолжительность рабочего времени

<sup>10</sup> в данном варианте работа по обеим должностям будет являться основной работой и формировать основное рабочее время. Основная работа по двум и более должностям возможна при осуществлении только педагогической работы в одном и том же учреждении. В любых других случаях работа по второй должности будет являться одним из следующих вариантов: а) совместительство; б) совмещение должностей, в) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

### Варианты указания должностных обязанностей

*вариант 1 – в учреждении отсутствует должностная инструкция для работника в принципе<sup>11</sup>*

Должностные обязанности работника по должности воспитатель / учитель / педагог дополнительного образования определяются квалификационной характеристикой должности воспитатель / учитель / педагог дополнительного образования в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 761н). Текст в скобках сохраняется, если данный приказ указывается более одного раза

*вариант 1 с учетом ПС*

Должностные обязанности работника определяются трудовыми функциями и действиями, входящими в профессиональный стандарт «Педагог» по обобщенной трудовой функции «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» / «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н)

*дополнение к варианту 1 при наличии дополнительной работы*

Должностные обязанности работника по должности социальный педагог определяются квалификационной характеристикой должности социальный педагог в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 761н.

*вариант 2 – в учреждении утверждена единая должностная инструкция по должности, независимо от преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), направленности групп детей дошкольного возраста, возраста детей в группах, специальных условий реализации образовательных программ и т.п.*

Должностные обязанности работника определяются должностной инструкцией воспитателя / учителя / педагога дополнительного образования, утвержденной приказом от \_\_\_\_\_.201\_\_ № \_\_\_\_\_.<sup>12</sup>

*вариант 3 – в учреждении утверждены должностные инструкции по должности учителя отдельно по каждому предмету, дисциплине (модулю), по каждой группе соответствующей направленности или отдельно по каждому работнику*

Должностные обязанности работника определяются должностной инструкцией учителя биологии, утвержденной приказом от \_\_\_\_\_.201\_\_ № \_\_\_\_\_.<sup>13</sup>

*вариант 4 – должностная инструкция является приложением к трудовому договору*

Должностные обязанности работника определяются должностной инструкцией, которая является приложением к настоящему трудовому договору.<sup>14</sup>

2. Работник принимается на работу:<sup>15</sup>

*вариант 1 – работник работает только в головном учреждении (вне зависимости от наличия филиалов): указывается местонахождение головного учреждения*

<sup>11</sup> в ТК РФ понятие «должностная инструкция» отсутствует. Вместе с тем, организациям рекомендуется иметь подобные документы. Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения. Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ (письмо Роструда от 31.10.2007 № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников»). В ФЗ «Об образовании в РФ» понятие «должностная инструкция» используется в статьях 47, 52.

В соответствии с п. 4 информации Минтруда России от 28.11.2013 «Ответы на вопросы Правительства Саратовской области...» должностные обязанности работника могут быть определены в должностной инструкции. В таком случае должностная инструкция должна содержаться в приложении к трудовому договору с указанием на это в тексте трудового договора

<sup>12</sup> по аналогии с приказом Минтруда России от 20.01.2015 № 23н

<sup>13</sup> по аналогии с приказом Минтруда России от 20.01.2015 № 23н

<sup>14</sup> в отличие от предыдущих вариантов, данный вариант позволяет изменить должностные обязанности в рамках трудовой функции работника лишь по согласованию с ним, т.е. путем подписания дополнительного соглашения

<sup>15</sup> требование о включении данной информации содержится в абзаце втором части второй ст. 57 ТК РФ

		платы)
		Итого

г) выплаты стимулирующего характера:<sup>23</sup>

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты <sup>24</sup>	Периодичность	Размер выплаты <sup>25</sup>
Образец заполнения ячейек		<p>В.1. (достижение планового значения показателя) Доля обучающихся, участвовавших в мероприятиях, – не менее 10 процентов от общего числа обучающихся</p> <p>В.2. Достижение аналогичного показателя в МР/ГО.</p> <p>В.3. Превышение аналогичного показателя в МР/ГО на 1-10 процентов.</p> <p>В.4. Рост на 3 процента в сравнении с показателем за предыдущий период</p> <p>В.5. Отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения</p> <p>В.6. Регулярное участие (в соответствии с графиком заседаний) работника в мероприятиях учреждения</p> <p>В.7. Достижение значения показателя № 456 Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы</p> <p>В.8. Превышение значения показателя № 456 Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы на 2 процента в соответствующему году</p>	<p>В.1. Ежемесячно в период с 1 сентября 2016 года по 31 августа 2017 года</p> <p>В.2. В течение трех месяцев после истечения месяца, в котором проведена оценка деятельности работника.</p> <p>В.3. Единовременно в месяц проведения оценки деятельности работника</p>	<p>В.1. 10 баллов</p> <p>В.2. 1000 рублей</p> <p>В.3. 10 процентов ставки заработной платы</p> <p>В.4. При достижении максимального результата в учреждении 10<sup>26</sup> баллов/1000 рублей. В ином случае – баллы/рубли начисляются пропорционально максимальному результату</p> <p>В.5. При достижении условия получения выплаты 10 баллов/1000 рублей. При превышении условия получения выплаты на каждые 10 процентов количество баллов увеличивается на 25 процентов</p> <p>В.6. I место – 10000 руб. II место – 5000 руб. III место – 3000 руб.</p> <p>В.7. При проведении 5 мероприятий – 7 баллов, при проведении 10 мероприятий – 15 баллов, при проведении от 5 до 10 мероприятий – пропорциональный расчет</p>
Выплаты за выслугу лет		Наличие выслуги 7 лет	Ежемесячно в период с 1 сентября 2016 года по 31 августа 2017 года	10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выплаты по итогам оценки деятельности работника за			Ежемесячно в период с 1 сентября 2017	В.1. 10570 руб. В.2. 55 баллов

<sup>23</sup> указанные в настоящем разделе выплаты, разработанные с учетом муниципальных правовых актов, приводятся для примера

<sup>24</sup> под условиями получения выплаты понимается достижение работником значения показателя деятельности, дающего право на получение им соответствующей выплаты

<sup>25</sup> в графе «размер выплаты» указываются следующие варианты:

1. фиксированное значение в рублях.
2. фиксированное значение в баллах с целью последующего сложения всех баллов всех работников и получения стоимости одного балла.
3. фиксированное значение в процентах от оклада. Максимальная сумма всех значений для конкретного работника составляет, например, 3 оклада (например, так можно считать персональный коэффициент).
4. фиксированное значение в рублях или баллах при составлении рейтинга работников. Максимальное количество баллов или рублей присваивается работнику, достигшему максимального результата. Баллы или рубли остальным работникам начисляются пропорционально лучшему результату.

<sup>26</sup> в данном столбце численные значения желтым цветом не выделяются (т.н. вариативная часть)