Основания для прекращения трудового договора с педагогическим работником

Основания для расторжения трудового договора в целом содержатсяв ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
2. истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст. 71 и 81 ТК РФ);
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
11. нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Необходимо отметить, что одним из дополнительных оснований для расторжения срочного трудового договора является истечения срока его действия (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

Одновременно с этим, на основании ч. 1 ст. 336 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Соответственно, ТК РФ содержит исчерпывающий перечень оснований для расторжения трудового договора с педагогическим работником, причем как для расторжения срочного, так и бессрочного трудового договора.

Вместе с тем, в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФПорядокопределения учебной нагрузки педагогических работников,оговариваемой в трудовом договоре, утвержден приказом

Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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» (далее – Порядок).

Согласно п. 1.4 Порядка объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

При этом изменение учебной нагрузки, исходя из анализа норм Порядка в образовательных организациях среднего профессионального образования допускается по соглашению сторон либо в исключительных случаях, указанных в Порядке, по инициативе работодателя, в образовательных организациях высшего образования – устанавливается локальным нормативным актом.

Однако, стоит учитывать, что об уменьшении объема учебной нагрузки, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (п. 1.8 Порядка).

Учитывая вышеизложенное, а также нормы Порядка и основания расторжения трудового договора, указанные в ТК РФ, можно заключить, что уменьшение объема учебной нагрузки педагогического работника также не является самостоятельным основанием для расторжения как срочного, так и бессрочного трудового договора.