МИНИСТРЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Факультет романо-германской филологии**

**РЕФЕРАТ**

**«Устав образовательного учреждения, коллективный трудовой договор и система трудовых отношений в образовании»**

Работу выполнил (а): М.С. Рипка

Факультет Романо-германской филологии

Направление 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Курс 2

Группа 235

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. Т. Русия

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc530517333)

[1.Устав образовательного учреждения 4](#_Toc530517334)

[2. Коллективный трудовой договор 8](#_Toc530517335)

[3. Особенности регулирования трудовых отношений 11](#_Toc530517336)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 13](#_Toc530517337)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 15](#_Toc530517338)

# ВВЕДЕНИЕ

В современной России возрастают требования к качеству правовых актов, регулирующих те или иные общественные процессы. Такими правовыми актами являются устав образовательного учреждения и коллективный трудовой договор.

Каждый человек столкнётся с данными правовыми актами хотя бы единожды в жизни. Именно поэтому, каждому следует знать роль устава, его характеристики и правила разработки, принятия и регистрации.

Несомненно, важным правовым актом так же является и трудовой договор. Добросовестному работнику и его начальнику следует знать содержание и порядок заключения не только трудового договора, но и коллективного трудового договора. А так же знать свои права.

Объектом исследования являются устав образовательного учреждения, трудовой договор, коллективный трудовой договор и трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем.

Задачи исследования:

* Рассмотреть характеристику устава образовательного учреждения
* Изучить порядок разработки, принятия и регистрации Устава образовательного учреждения
* Указать роль Устава образовательного учреждения
* Изучить содержание и порядок заключения коллективного договора
* Изучить особенности правового регулирования трудовых отношений в сфере образования

## Устав образовательного учреждения

Деятельность бюджетных государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируется типовыми положениями, которые утверждаются Правительством РФ. В соответствии с данными положениями бюджетные образовательные учреждения разрабатывают свои уставы.

Устав – это один из видов учредительных документов, на основании которого действует юридическое лицо. Требования, предъявляемые к уставам образовательных учреждений, перечислены в ст. 25 Закона РФ «Об образовании».

Как и бюджетные образовательные учреждения, негосударственные образовательные организации и автономные некоммерческие организации осуществляют свою деятельность на основании уставов.

Специальные требования к уставам образовательных организаций установлены [ст. 13](http://eduron.ru/file.php/1/norm_acts/zakon_ob_obrazovanii_3266.htm#13) Закона РФ «Об образовании», согласно которой в уставе образовательной организации в обязательном порядке указываются:

* наименование, место нахождения (юридический, фактический адрес), статус образовательной организации;
* учредитель;
* организационно-правовая форма образовательной организации;
* цели образовательного процесса, типы и виды реализуемых образовательных программ;
* основные характеристики организации образовательного процесса, в том числе:
* язык (языки), на котором ведутся обучение и воспитание;
* правила приема обучающихся, воспитанников;
* продолжительность обучения на каждом этапе обучения;
* порядок и основания отчисления обучающихся, воспитанников;
* система оценок при промежуточной аттестации, формы и порядок ее проведения;
* режим занятий обучающихся, воспитанников;
* наличие платных образовательных услуг и порядок их предоставления (на договорной основе);
* порядок регламентации и оформления отношений образовательной организации и обучающихся, воспитанников и (или) их родителей (законных представителей);
* структура финансовой и хозяйственной деятельности образовательной организации, в том числе в части:
* использования имущества, закрепленного за образовательной организацией;
* финансирования и материально-технического обеспечения деятельности образовательной организации;
* осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
* запрета на совершение сделок, возможными последствиями которых является отчуждение или обременение имущества, закрепленного за образовательным учреждением, или имущества, приобретенного за счет средств, выделенных этому учреждению собственником образовательной организации, за исключением случаев, если совершение таких сделок допускается федеральными законами;
* порядка распоряжения имуществом, приобретенным учреждением за счет доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
* открытия счетов в органах казначейства (за исключением негосударственных образовательных учреждений и автономных учреждений);
* порядок управления образовательной организацией, в том числе:
* компетенция учредителя;
* структура, порядок формирования органов управления образовательной организации, их компетенция и порядок организации деятельности;
* порядок комплектования работников образовательной организации и условия оплаты их труда;
* порядок изменения устава образовательной организации;
* порядок реорганизации и ликвидации образовательной организации;
* права и обязанности участников образовательного процесса;
* перечень видов локальных актов (приказов, распоряжений и других актов), регламентирующих деятельность образовательной организации.

Отсутствие в уставе образовательной организации регулирование какого-либо из перечисленных вопросов следует рассматривать как нарушение законодательства об образовании.

 Порядок принятия, утверждения и регистрации устава образовательной организации:

По Закону РФ «Об образовании» (п. 2 ст. 13) устав гражданской образовательной организации в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, разрабатывается и принимается образовательной организацией и утверждается ее учредителем.

Порядок утверждения устава федерального государственного образовательного учреждения устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, государственного образовательного учреждения, находящегося в ведении субъекта Российской Федерации, - органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, муниципального образовательного учреждения - органом местного самоуправления.

Таким образом, в каждом муниципальном районе и городском округе должен быть принят нормативный правовой акт, определяющий порядок утверждения устава. Отсутствие такого нормативного правового акта является нарушения законодательства в области образовании со стороны соответствующего уполномоченного органа местного самоуправления.

## 2. Коллективный трудовой договор

В науке отечественного трудового права трудовой договор рассматривается в различных аспектах: во-первых, как юридический акт, необходимый для возникновения трудовых правоотношений, а также для индивидуализации их регулирования, и, во-вторых, как институт трудового права, объединяющий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении.

Трудовой кодекс Российской Федерации дает следующее определение трудового договора как юридического акта (статья 56): «Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

Коллективный трудовой договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для организаций, на которые они распространяются. Условия коллективных договоров или соглашений, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

* соблюдение норм законодательства, полномочность представителей сторон;
* равноправие сторон;
* свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
* добровольность принятия обязательств;
* систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Закон закрепил положение, согласно которому запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению, со стороны органов исполнительной власти и хозяйственного управления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров и соглашений.

Сторонами коллективного договора являются трудовой коллектив организации и работодатель в лице собственника конкретного предприятия или уполномоченного им представителя — руководителя предприятия (директора, генерального директора и т. д.), поскольку это исходит из законодательных актов.

Договор заключается на срок от одного года до трех лет, подписывается полномочными представителями и действует с момента подписания.

Содержание и порядок заключения коллективного договора

Содержание коллективного договора состоит из взаимных обязательств работодателя и работников, закрепленных в ст. 13 закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях”.

В коллективный договор могут быть включены:

* форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
* механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков);
* добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;
* соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов;
* отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

На основании трудового договора между работником и работодателем возникают трудовые отношения.

# 3. Особенности регулирования трудовых отношений

Особенности регулирования трудовых отношений работников образования установлены Законом РФ «Об образовании», в законах субъектов Российской Федерации, в других нормативных актах.

Трудовые отношения работников системы образования (образовательных учреждений, органов управления образованием, предприятий) регулируются трудовым законодательством. Они возникают путем заключения трудового договора. Условия трудового договора не могут противоречить трудовому законодательству.

В основном трудовые договоры заключаются на неопределенный срок согласно статье 58 Трудового Кодекса Российской Федерации. Срочные договоры заключаются лишь в трех случаях:

* когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок в силу двух причин: характера предстоящей работы, условий ее выполнения;
* по заявлению работника;
* в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Закон РФ «Об образовании» в статье 56 устанавливает дополнительные основания для прекращения трудового договора по инициативе администрации для педагогических работников образовательных учреждений.

Работник может быть уволен по статье 56 Закона Российской Федерации «Об образовании» по следующим основаниям:

* повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
* появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по этим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

Важнейшей задачей администрации образовательных учреждений является исключение из педагогических отношений психического и физического насилия над обучающимися, поэтому закон дает право администрации уволить педагога за один случай использования насилия.

Под психическим насилием понимается действие, направленное на запугивание, оскорбление, унижение человеческого достоинства, создание в коллективе атмосферы страха, незащищенности обучаемых перед педагогами.

Трудовые отношения работника образовательного учреждения регулируются трудовым договором (контрактом). В уставах образовательных учреждений предусматривается порядок комплектования образовательного учреждения работниками и условия оплаты их труда.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, следует отметить. Устав муниципального образования — основной нормативный правовой акт, определяющий статус муниципального образования; акт нормативно-учредительного характера.

В Уставе муниципального образования подробно указываются вопросы местного значения, относящиеся к ведению муниципального образования; система местного самоуправления; регулируются территориальная, финансово-экономическая и организационная основы местного самоуправления, общий порядок владения, пользования и распоряжения муниципальной собственностью; разграничиваются полномочия отдельных муниципальных органов и их должностных лиц; отмечаются гарантии местного самоуправления и ответственность органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления.

Устав муниципального образования подлежит государственной регистрации в порядке, установленном законом субъекта РФ.

Немало важно, что трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. Заключив трудовой договор с работодателем, гражданин становится его работником и с этого момента вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде. Со своей стороны работодатель приобретает право требовать от работника подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, добросовестного отношения к трудовым обязанностям, исполнения указаний и распоряжений руководителя в пределах, установленных законодательством о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором. В случае необходимости работодатель вправе применять к работнику меры дисциплинарного воздействия.

Таким образом, устав и трудовой договор – это обязательные локальные акты, без которых образовательная организация просто не может быть создана.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон об образовании Российской Федерации. – Режим доступа

<http://zakon-ob-obrazovanii.ru/25.html> Дата обращения (13.11.18)

2. Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кубанский государственный университет» - Краснодар, 2015 – 41 с.

3. Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1 (ред. от 12.11.2012) "Об образовании" –Москва, 2018 -192 с.

4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года); <http://www.constitution.ru> Дата обращения (13.11.18) -137с

5. Трудовой кодекс Российской Федерации (01.02.2002г.) <http://www.trudkod.ru> Дата обращения (13.11.18)