

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное
государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«Российский государственный профессионально - педагогический
университет»

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

Дипломная работа

по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)

профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 216

Екатеринбург 2019

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А.Воронина
« ___ » _____ 2019 г.

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 216

Исполнитель:
студент гр. Ср -514 ПВД _____ Т.В.Бубенщикова
(подпись)

Руководитель:
Канд.философ.наук, доцент _____ О.В.Шмурыгина
(подпись)

Нормоконтролер:
ст.преподаватель _____ К.А.Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	7
1.1. Понятие «педагогический работник» и его виды	7
1.2. Источники правового регулирования педагогических работников	10
2. СФЕРА ТРУДА В ПЕДАГОГИКЕ. ТРУДОПРАВОВАЯ ОСНОВА	14
2.1. Особенности заключения и расторжения трудового договора с педагогическим работником	14
2.2. Рабочее время и время отдыха педагогических работников	20
2.3. Оплата труда педагогических работников	25
2.4. Эффективный контракт педагогических работников	30
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ	37
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	56

ВВЕДЕНИЕ

Образование находится в центре первоочередных государственных интересов. От состояния образовательной системы во многом зависят будущее Российского государства, его экономическое развитие, уровень благосостояния в обществе. С образованием связываются надежды на модернизацию экономики и увеличение темпов экономического роста. Наконец, в «связке» с наукой образование представляет собой одну из наиболее существенных гарантий национальной, региональной и международной безопасности.

В современном правовом государстве образование должно иметь основательную нормативно-правовую базу. Требование тщательного законодательного регулирования отношений в области образования обусловлено рядом причин.

Во-первых, нормы образовательного законодательства должны стать надежными юридическими гарантиями реализации закрепленного на конституционном уровне права каждого на образование. Положения ст. 43 Конституции РФ, раскрывающие конституционную формулу «каждый имеет право на образование», находят развитие в актах образовательного законодательства.

Во-вторых, нормы образовательного законодательства регулируют ту сферу общественных отношений, в которую сегодня, не будет преувеличением сказать, вовлечено все российское общество, все его возрастные группы. Концепция непрерывного образования, провозглашенная ЮНЕСКО в 1972 г. и успешно реализуемая сегодня во многих странах мира, многократно увеличивает число участников образовательных отношений.

В-третьих, образование представляет собой огромную по своим масштабам отрасль российской экономики, грандиозный имущественный комплекс, нуждающийся, с одной стороны, в регламентации возникающих в сфере образования гражданских и трудовых отношений, а с другой – в

достойном и бесперебойном финансировании, без которого невозможно предоставление качественных образовательных услуг. Вот почему современное образовательное право формируется как комплексная отрасль российского законодательства, объединяющая нормы различной правовой принадлежности – гражданского, семейного, трудового, административного и других отраслей права.

Так же следует выделить, что в сфере образования накопилось значительное число проблем, связанных с кадровым обеспечением, недостаточным финансированием, ухудшением состояния материально-технической базы образования. Среди них центральное место занимает проблема поиска эффективных путей совершенствования системы мотивации и регулирования труда преподавателей.

И в настоящее время государство понимая особую ценность этого вида деятельности, уделяет его правовому регулированию довольно большое внимание. На основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)¹ (далее ТК РФ), установившего ряд принципиально новых положений в отношении правового положения в сфере труда педагогических работников, были приняты иные нормативно-правовые акты: Положение о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3.06.2013 г. № 466², Правила разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2013 г. № 661³ и прочие.

Актуальность и своевременность задачи обновления законодательства в области образования обусловлена, с одной стороны процессами модернизации системы образования, динамичным развитием и, с другой – ярко обозначившимся в последние годы разрывом между законодательным

¹ Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I) ст. 3.

² Собрание законодательства РФ. 2013. № 23. ст. 2923.

³ Собрание законодательства РФ. 2013. № 3. ст. 4377.

обеспечением и потребностями образовательной практики, снижением эффективности правового регулирования в сфере образования.

Таким образом, не вызывает сомнения актуальность проводимого исследования.

Целью исследования выступает комплексный анализ нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения педагогических работников, выявление проблем в данной сфере и разработка предложений по их законодательному урегулированию.

Исходя из поставленной цели, автором решались следующие задачи:

- 1) исследовать систему российского законодательства в сфере образования;
- 2) раскрыть основные особенности нормативных правовых актов, регулирующих организацию труда педагогических работников;
- 3) провести анализ правоприменительной практики судов по вопросам трудоустройства и увольнения педагогов;
- 4) выработать предложения по совершенствованию российского законодательства, заключающегося в специфичности трудовых отношений педагогических работников.

Объектом исследования являются трудовые отношения педагогических работников.

Предмет исследования – нормативные правовые акты регулирующие трудовые отношения педагогических работников.

Нормативно-правовой основой исследования выступили:

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г.)¹, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 1.05. 2019 г.)² (далее Закон об образовании).

¹ «Российская газета» от 25.12.1993 г. № 237

² Собрание законодательства РФ от 31.12.2012 г. № 53 (часть I) ст. 7598.

Теоретическая основа рассматриваемой проблематики включает доктрину трудового и образовательного права, а именно работы таких авторов, как Слостенин В. А., Сафронов И. П., Пешкова В.Е., Прокопьев И. И., Кадырова Е.П., Шкатулла В. И., Микушина М.Н. и др.

Методологической основой исследования является совокупность научных способов, позволяющих осуществить всесторонний анализ и сделать выводы по предмету исследования. В частности, использованы исторический, системно-структурный методы, метод классификации.

Структура дипломной работы включает в себя введение, две главы, разделённые на параграфы, анализ правоприменительной практики по теме исследования, методическую разработку, заключение и список использованных источников.

1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.1. Понятие «педагогический работник» и их виды

В ст. 2 Закона об образовании впервые выделено и закреплено чёткое определение такого понятия как «педагогический работник». Это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Данное понятие трактуется в широком смысле, т.е. к педагогическим работникам относятся не только лица, занимающиеся образовательной деятельностью, но и педагоги дошкольных образовательных учреждений, а также лица, осуществляющие преподавательскую деятельность в системе дополнительного образования.

К сожалению, нет определения таких категорий работников, как «руководящие» и «иные работники», «научно-педагогические работники» организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Что касается последних, то в статье 50 Закона об образовании определено, что в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно- педагогическим работникам.

Педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу указанных организаций. На сегодняшний день законодатель в нормативных правовых актах РФ ограничился только перечислением должностей научно- педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического,

административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. Очевидно, что ректоры и проректоры вузов, руководители филиалов и институтов не включены в число научно- педагогических работников. Однако, как следует из смысла ст. 336 ТК РФ, названные категории должностных лиц входят в состав педагогических работников. В названной статье под заголовком «Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником» одно из оснований увольнения относится непосредственно к ректорам, проректорам¹.

Следует отметить, что ТК РФ в ст.331 лишь регулирует допуск к педагогической деятельности. Впервые в Законе об образовании установлено, что для получения права на занятие педагогической деятельностью необходимо достижение конкретного образовательного ценза и соответствие определенным квалификационным требованиям.

Согласно ст. 46 право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах. Закон РФ «Об образовании», определяя указанный вопрос, содержал отсылку к трудовому законодательству, которое в свою очередь указывало на типовые положения об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, содержащие требования к образовательным цензам педагогических работников.

Между тем, введение подобных норм-дефиниций позволило бы прекратить дискуссию о том, кто имеет право считаться тем или иным работником, а кто нет. Под иным работником образовательной организации

¹ ТК РФ

ст. 71 Проекта Постоянной комиссии СНГ рассматривает работника вспомогательной службы, непосредственно включенного в образовательный процесс (лаборанты, методисты, специалисты по профориентации и т.п.). В случаях, когда выполнение трудовых функций работником непосредственно не связано с образовательной деятельностью (службы коммунальных услуг, снабжения, ремонта, учета, медицинские службы и др.), работник не входит в категорию «иного работника образовательного учреждения».

По-иному понимает данную категорию работников В.М.Сырых. Под иными работниками образовательного учреждения (организации) он рассматривает лиц, выполняющих в данных учреждениях (организациях) свои основные трудовые функции, непосредственно связанные с обеспечением процесса воспитания и обучения или создающие необходимые условия и предпосылки для успешного осуществления данного процесса, относя к ним также лиц, принадлежащих к категории административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала¹. С такой позицией согласен и А.Н.Козырин².

Следует выделить отдельно друг от друга 2 категории лиц:

- лица, непосредственно связанные с обеспечением, процесса воспитания и обучения (лаборанты, методисты, тьюторы по профориентации и др.);

- лица, создающие необходимые условия и предпосылки для успешного осуществления процесса воспитания и обучения (административно-хозяйственный, инженерно-технический, производственный, учебно-вспомогательный и иной персонал).

¹ *Сырых В.М.* Образовательное право как отрасль российского права // Вестник СГАП. 2016 №1. С.6-12.

² *Козырин А.Н.* Нормативно-правовое регулирование высшего и послевузовского профессионального образования в Российской Федерации: к вопросу о системе источников российского образовательного права // Право и образование. 2017. № 2 С.5-22.

С учетом положений ст.46-52 Закона об образовании, а также норм международного права, содержащихся в Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО «О положении учителей»¹ и Рекомендации ЮНЕСКО «О статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования»², в главе «Педагогические, руководящие и иные работники организаций, осуществляющие образовательную деятельность» надлежит установить:

1) равное право всех членов общества без какой-либо дискриминации на доступ к профессиональной деятельности в сфере образования при наличии соответствующего образовательного ценза компетентности и опыта работы. Восполняя пробел действующего законодательства, надо иметь исчерпывающий перечень составов преступлений, наличия судимости, которые препятствуют лицу заниматься образовательной деятельностью, а также перечень медицинских противопоказаний для работы в качестве педагогического и иного работника образовательной организации;

2) обязанности педагогических и иных работников образовательных организаций постоянно повышать свой профессиональный уровень, соблюдать действующее законодательство, нормы морали в обращении с обучающимися и иными участниками образовательных отношений; проводить мероприятия с обучающимися и их родителями, не предусмотренные учебным планом образовательной организации.

1.2. Источники правового регулирования педагогических работников

Закрепленное понятие педагогической деятельности в действующем современном законодательстве отсутствует. Однако данное словосочетание встречается в ТК РФ, федеральных законах и иных нормативно-правовых актах. Норм касающихся гарантий, прав и обязанностей работников педагогической деятельности имеется множество. Практическая

¹ Международная организация труда // URL: <https://www.ilo.org>

² Там же

педагогическая деятельность состоит из двух видов: учебной и воспитательной¹.

Взрослое поколение граждан всегда стремится передать младшему поколению накопленный духовный и практический опыт человечества - культуру, чтобы общество могло сохраняться и развиваться. Поэтому человек, владеющий культурой, является одной из главных целей общества. Для достижения такой цели в обществе организуется специальная деятельность - педагогическая. В соответствии со ст. 53 Закона об образовании: «Особенности занятия педагогической деятельностью устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации».

Согласно ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ.

Не могут заниматься педагогической деятельностью лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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. Отметим, что в настоящее время такого перечня не существует. Поэтому работодателю в данном вопросе надлежит руководствоваться Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, связанной с источником повышенной опасности,

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - Т. 23., стр. 50, 188-189.

утвержденным Постановлением Совета министров - Правительства РФ № 377 (ред. от 23.09.2002)¹. Например, не могут заниматься педагогической деятельностью работники учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений (в том числе сезонных), детских дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах, лечебно-профилактических учреждений, санаториев, домов отдыха, пансионатов, домов-интернатов, непосредственно связанные с организацией питания пациентов, при наличии у них заболевания - эпилепсии². Вышеуказанные требования установлены законами РФ и составляют, так называемую профессиональную работоспособность.



Рисунок 1- Компоненты профессиональной готовности

1. Психологическая готовность - установка на работу например в школе, сформированная направленность на педагогическую деятельность;
2. Научно-теоретическая готовность - это необходимый объем психолого-педагогических и специальных знаний для педагогической деятельности;

¹ Собрание Актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 18. ст. 1602.

² Солнцева А. Бюджетные учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. № 2. 2009. С. 48-51.

3. Практическая готовность - наличие сформированных на требуемых уровнях профессионально-педагогических умений и навыков;

4. Психофизиологическая готовность - это наличие соответственных предпосылок для педагогической деятельности, овладение определенной учительской либо преподавательской специальностью, сформированностью профессионально-значимых качеств личности;

5. Физическая готовность - это соответствие состояния здоровья и физического развития требованиям педагогической деятельности¹. На сегодняшний день существует два вида осуществления педагогической деятельности, первый из них это работа в образовательном учреждении на основании трудового договора, второй - индивидуальная трудовая педагогическая деятельность (см. Рисунок 1).

В обоих случаях педагог извлекает доход, который в соответствии с действующим законодательством облагается налогом. Если в первом случае, при работе по трудовому договору, субъектом налогообложения выступает работодатель, то во втором случае именно педагог, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя является субъектом налогообложения.

В соответствии со ст. 48 Закона об образовании: «Индивидуальная трудовая педагогическая деятельность, сопровождающаяся получением доходов, рассматривается как предпринимательская и подлежит регистрации в соответствии с законодательством РФ.

2. Индивидуальная трудовая педагогическая деятельность не лицензируется.

3. Незарегистрированная индивидуальная трудовая педагогическая деятельность не допускается. Физические лица, занимающиеся такой деятельностью с нарушением законодательства РФ, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

¹ *Пешкова В.Е.* Педагогика, ч. 1. Введение в педагогическую деятельность, курс лекций. С. 10.

2. ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В РФ

2.1 Особенности заключения и расторжения трудового договора с педагогическим работником

Основным документом, определяющим отношения педагогического работника с его работодателем – образовательной организацией является трудовой договор. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, а другой передаётся работнику.

Одним особенным условием трудового договора, заключаемого с педагогическими работниками образовательного учреждения, является учебная нагрузка, зафиксированная в тарификационной ведомости.

Если при приёме на работу объём учебной нагрузки не оговорён, считается, что трудовой договор заключён исходя из количества педагогической (преподавательской) работы, соответствующего ставке занимаемой должности¹.

Так как деятельность педагога связана не только с обучением, но и с воспитанием, законодатель предъявляет специальные требования к его личности: он должен соответствовать определенным моральным стандартам и не нарушать общепризнанных правил поведения. В этой связи законом установлены, с одной стороны, ограничения для занятия педагогической деятельностью для лиц, имеющих судимость за определенные преступления, а с другой – дополнительные основания увольнения педагогических работников за аморальные поступки.

¹ *Микушина М.Н.* Трудовые отношения. Регулирование труда педагогических работников: Сборник нормативных актов и судебных постановлений с комментарием / Новосибирск: Сибирское университетское изд-во. 2013. С. 231.

В п. 8 ст. 81 ТК РФ указано, что увольнение за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, относится к работникам, выполняющим воспитательные функции.

Согласно п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015 г.) (далее Постановление от 17.03.2004г.)¹ по данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Судебная практика однозначна: лица, хотя и работающие в учреждениях, где основным содержанием работы является воспитание и обучение (высшие и средние специальные учебные заведения, школы, интернаты и т. д.), но выполняющие лишь технические обязанности (уборщица, кладовщик), уволены по п. 8 ст. 81 ТК РФ быть не могут.

В законодательстве и Постановлении от 17.03.2004 понятие аморального проступка отсутствует.

Для противодействия коррупции в сфере образования, незаконному предпринимательству в законодательство об образовании Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹ введено понятие «конфликт интересов педагогического работника» (п. 33 ст. 2) и «защита прав учащихся и их родителей (законных представителей)» (ст. 45). Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном образовательном учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (п. 2 ст. 48).

Правила поведения, которым обязательно подчиняются дисциплинированные работники, включают в себя и трудовой распорядок. Официального определения трудового распорядка в Кодексе не приводится,

¹ Бюллетень Верховного Суда РФ. июнь 2004 .№ 6.

поэтому толкование его смысла производится по грамматическому и логическому принципам. Распорядок – это сложившиеся или установленные кем-либо правила, относящиеся к образу жизни, труду, последовательности действий; режим, т.е. точно установленный, строго предписанный кем-либо порядок³.

Согласно ст. 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с данным Кодексом и иными федеральными законами:

- порядок приема и увольнения работников;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы;
- время отдыха;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Разновидность нормативов численности — типовые штаты. Штатным расписанием называется внутренний акт организации, в котором зафиксирована её структура, штатный состав и штатная численность. Штатное расписание – стратегически важный документ, отражающий структуру и численность работников организации. Штатное расписание позволяет планировать потребность в персонале, оптимизировать количество и состав штатных единиц, регулировать фонд заработной платы. Пересмотр штатного расписания подчас влечет за собой увольнение сотрудников, прием новых, переводы работников организации¹.

Ст. 179 ТК РФ установлено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

¹ *Небабин В.Г.* Нормативные и законодательные акты об образовании и науке в Российской Федерации / . М.: 2013 .С. 123

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Трудовым законодательством не установлено норм, запрещающих увольнять в связи с сокращением штата или численности работников одновременно двух членов семьи. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников каждый из супругов может иметь только при наличии оснований, предусмотренных ст. 179 ТК РФ и коллективным договором.

При увольнении педагогов по инициативе работодателя по другим основаниям, которые не связаны с виновным поведением работника, (к примеру, в связи с сокращением штата, вызванным уменьшением нагрузки или числа обучающихся) применяется правило, согласно которому увольнение осуществляется по окончании учебного года. Такие нормы закреплены в некоторых Типовых положениях об образовательных учреждениях (начального профессионального образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования специалистов)¹.

Далее сформулированы основные выводы судов по трудовым спорам с участием педагогических работников:

¹ Небабин В.Г. Там же. С.125.

- суды, как правило, признают правомерным увольнение педагогических работников по ст. 336 ТК РФ (за повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность и за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника);

- суды признают правомерным увольнение работников не только образовательных организаций, но и социальных учреждений (дом-интернат), осуществляющих обучение, по п. 2 ст. 336 ТК РФ за применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над обучающимся;

- образовательный ценз лиц, претендующих на осуществление педагогической деятельности, имеет значение не только при принятии решения о заключении трудового договора, но и при лицензировании образовательной организации;

- должности «инструктор по вождению» и «мастер производственного обучения» не тождественны, инструктор по вождению не является педагогическим работником, на него не распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для лиц данной категории;

- стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы не являются обязательной составляющей заработной платы, а осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, поэтому их отмена приказом директора школы при отсутствии денежных средств на указанные цели в фонде оплаты труда, не является нарушением трудовых прав;

- ненадлежащее выполнение процедуры аттестации может стать причиной признания решения аттестационной комиссии незаконным.

Оценка соответствия педагогического работника предъявляемым квалификационным требованиям осуществляется не только при приеме на работу, но и в процессе трудовой деятельности. Организационно-правовой формой такой проверки является аттестация. Основным документом регулирующим данный процесс является Приказ Минобрнауки Российской

Федерации от 7.04. 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»¹.

Оно распространяется на работников государственных и муниципальных образовательных учреждений всех типов и видов (кроме вузов). Педагогические работники негосударственных образовательных учреждений могут пройти аттестацию на основе договора между органом управления образованием, при котором создана соответствующая аттестационная комиссия, и этим учреждением или самим работником.

Целью аттестации является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий. Аттестация должна обеспечить целенаправленное, непрерывное повышение уровня профессиональной компетентности работников и повышение оплаты их труда в соответствии с ростом квалификации. Она проводится с соблюдением принципов открытости, коллегиальности, обеспечивающих объективное, гуманное и доброжелательное отношение к аттестуемым педагогическим и руководящим работникам.

Обязательной, является аттестация руководящих работников и лиц, претендующих на руководящую должность и на первую квалификационную категорию. Основанием аттестационную комиссию руководителей органов управления образованием (на руководителей образовательных учреждений и лиц, для ее проведения является представление в соответствующую претендующих на должности руководителей образовательных учреждений) или руководителей образовательных учреждений (на их заместителей, а также на руководителей филиалов и других руководителей структурных подразделений, старших мастеров). Представление должно содержать всестороннюю оценку профессиональной подготовки работника

¹ Российская газета. 2014. № 124.

квалификационным требованиям по должности; его возможностей управления данным образовательным учреждением или структурным подразделением; опыта работы, знаний основ управленческой деятельности. Работник должен быть ознакомлен с указанным представлением не позднее чем за две недели до аттестации. Срок ее проведения определяется соответствующим органом управления образованием.

На высшую, первую, вторую квалификационные категории аттестация для педагогических работников и на высшую квалификационную категорию для руководящих работников проводится только на добровольной основе.

Итак, заключение и расторжение трудового договора с педагогическими работниками производится как по общим правилам, так и обязательным для всех категорий работников, так и по специальным, присущим только трудовым отношениям с участием педагогов.

2.2 Правовая организация рабочего времени и времени отдыха педагогических работников

В целях защиты здоровья в связи с повышенными психоэмоциональными нагрузками, возможными стрессами, связанными с нестандартными ситуациями на работе, для педагогов установлены дополнительные льготы в отношении рабочего времени и времени отдыха. Это, прежде всего, сокращенное рабочее время и удлиненный ежегодный отпуск¹.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, пребывание их в течение определённого времени, сменности учебных

¹ Феклин С.И. Нормативные правовые и локальные акты в сфере образования: Методическое пособие. М: Арсенал образования, 2009. С. 48.

занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. 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 учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

В Приказе 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» (ред. от 13.05.2019)¹ устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников. Названным Приказом устанавливается верхний предел учебной нагрузки педагогических работников:

7.1.1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской)

¹ Российская газета. 2015 . № 49.

работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

7.1.2. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

7.1.3. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

7.2. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка».

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, в предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения¹.

Нормативно-правовая база урока далека от совершенства. Действия педагога, несмотря на творческий и самостоятельный характер, ограничены правовыми запретами.

Деятельность педагогических работников, несмотря на свободу преподавания, подлежит анализу и правовой оценке в рамках внутреннего контроля, в рамках аттестационного контроля и в рамках государственно-общественного контроля.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению

¹ Образование: законодательная и нормативно-правовая база: трудовые отношения в системе образования, ответственность образовательного учреждения, возмещение ущерба за некачественное обучение. 2007. С. 45.

родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимся, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное

руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.)¹.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Таким образом, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций регулируется ТК РФ. Также рабочее время устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3 Оплата труда педагогических работников

В ст. 28 Закона об образовании указаны компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации. В частности, к ней относится установление заработной платы работников образовательной организации, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования¹.

Согласно п. 3 ст. 99 Закона об образовании нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента РФ, Правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ, органов

местного самоуправления. Расходы на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти субъектов РФ в нормативы, определяемые в соответствии с ч. 3 ст. 99 Закона об образовании, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в соответствующем субъекте РФ, на территории которого расположены такие общеобразовательные организации.

территории которого расположены такие общеобразовательные организации.

Оплата труда работников образовательных организаций регулируется двумя методами: государственно-правовым и договорным.

Отличие в оплате труда на основе ставки заработной платы от оплаты на основе должностного оклада состоит в том, что в первом случае педагогическому работнику, осуществляющему с его согласия постоянно педагогическую работу сверх или меньше установленной нормы, оплата производится пропорционально количеству часов учебной нагрузки (педагогической работы) в одинарном размере из расчета установленной ему ставки заработной платы.

В трудовых договорах с работниками (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) должны быть закреплены конкретные условия оплаты труда с указанием конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, устанавливаемых за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы). Должны вноситься соответствующие изменения и дополнения в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений при изменении условий оплаты труда, в том числе и при переходе на новые системы оплаты труд.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных,

автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (ред. от 19.01.2019)¹ системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Ежегодно утверждаются Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений с 2005 г. Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

К обязательным для применения на всей территории России относятся нормы и условия оплаты труда, предусмотренные разделом III Единых рекомендаций.

Дифференциация в правовом регулировании оплаты труда работников образовательных учреждений установлена по такому критерию, как тип образовательного учреждения.

Преподавателям образовательных учреждений профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной преподавательской работой, до конца учебного года выплачивается

¹ Собрание законодательства РФ.2008 . № 33. Ст. 3852.

заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя» (ред. от 7.09. 2006)¹ педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений с 1.01.2006 г. установлено ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 руб.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5.05.2008 г. № 216н² утверждены Профессиональные квалификационные группы работников образования (см. рисунок 2).

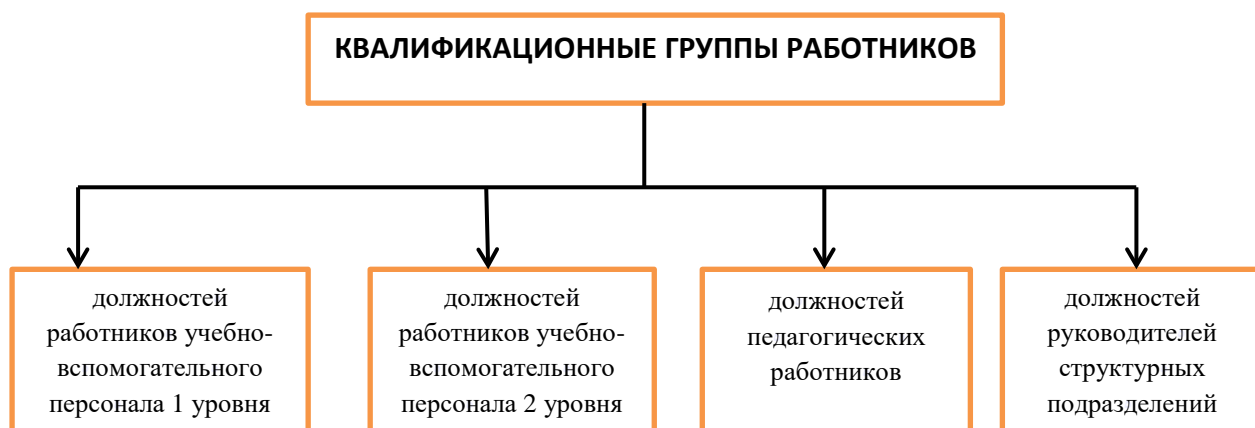


Рисунок 2- Профессиональные квалификационные группы работников образования

Педагогическим работникам назначаются стимулирующие выплаты. В соответствии с Постановлением от 25.06 2010 г. № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и

¹ Собрание законодательства РФ. 2006 . № 2. Ст. 213.

² Российская газета. 2008 . № 113.

профессионального образования Свердловской области»¹ выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Имеется многочисленная судебная практика по спорам такого характера. Например, в Определении Верховного Суда Российской Федерации от 1.04.2011 г. № 5-В11-15 указано: «Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы. Таким образом, исходя из смысла приведенных норм, работник во время приостановления работы вправе не выходить на работу, и за это время ему должен сохраняться средний заработок»².

Для предупреждения возникновения споров по делам о выплате заработной платы работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней и неверному установлению условий договоров, считаем необходимым внести в ТК РФ норму о том, что работник, во время приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, вправе не выходить на работу, и за это время ему должен сохраняться средний заработок.

Таким образом, оплата труда педагогических работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Критерии и

¹ Областная газета. 2010. № 356.

² URL: <https://www.garant.ru>

размеры оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ.

2.4. Эффективный контракт педагогических работников

Понятие «эффективный контракт в образовании» введено еще в 2012 году Постановлением Правительства № 2190-р, которое утвердило программу постепенного улучшения условий оплаты работы педагогов.

Цель введения эффективного контракта связана с повышением оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;

- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;

- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

Отличия эффективного контракта от трудового договора

В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

- 1.Трудовая функция;

- 2.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;

3. Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

Ведение эффективного контракта с педагогом предполагает проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.

Создание в образовательной организации комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта педагога.

Анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с

работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»¹.

Разработка показателей эффективности труда педагогических работников.

Разработка и внесение изменений в такие локальные акты образовательной организации как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.

Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда педагогического работника.

Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.

Уведомление педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 ТК РФ.

Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

Введение эффективного контракта позволит:

–повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

–внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

–повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

–повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;

¹ URL: <https://www.garant.ru>

–создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

В применении к образовательному учреждению самое главное в введении эффективного контракта с педагогом — это обеспечение качественного образования.

Введение эффективного контракта в дошкольном образовании и общем образовании (включает в себя: разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками; разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций (в частности, с заведующими детских садов) в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации; информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

В соответствии с Государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 №792-р под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на:

–наличию у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

–системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

–системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

–системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;

–подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

На рисунке 3 наглядно представлено содержание выплат при заключении трудовых договоров.



Рисунок 3 – Выплаты при заключении договоров между работодателем и работником

Введение и реализация контракта даёт возможность:

–повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

–внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

–повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

–повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;

–создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Несомненно, что в каждом учреждении должны быть разработаны четкие и понятные для каждого педагога критерии оценки деятельности, а работа комиссии должна быть объективна и прозрачна. Только в этом случае контракт станет эффективным и будет не формальностью, а нормой работы и жизни педагога.

Основное отличие эффективного контракта от трудового договора заключается в том, что эффективный контракт должен конкретизировать должностные обязанности и разные виды выплат в отношении каждого работника помимо оклада, за работу, не входящую в перечень его должностных обязанностей.

Не смотря на все новшества и привлекательность введений в законодательство, регулирующие трудовую деятельность педагогических работников, тем не менее на текущий момент есть масса критических замечаний в области оплаты труда педагогических работников. Например, бюрократическое исполнение «майских» указов Президента привело к массовым фальсификациям отчетности, относящейся к зарплатам учителей. «Высокие» зарплаты достигаются за счет непедагогических работников, совместителей, а главным образом — за счет увеличения рабочего времени.

Введенная с 2008 года Новая система оплаты труда (НСОТ) вызывает массовое недовольство работников, поскольку она дает возможность

сократить гарантированную часть заработной платы и ведет к произволу в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Судебная практика по делам, связанным с трудовой деятельностью педагогических работников, достаточно единообразна, в ходе изучения судебных решений существенных противоречий между решениями судов в разных субъектах РФ по данной категории дел не выявлено.

1. В судебной практике выработалось определение аморального проступка. Так, в апелляционном определении Омского областного суда указано: «Под аморальным следует понимать проступок, нарушающий принятые в обществе нормы морали, совершенный работником на работе или в быту и не соответствующий морально-этическим требованиям, предъявляемым к выполняемой им работе или занимаемой должности»¹.

Это же определение аморального проступка содержится в Определении судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда, которое дополнено следующим положением: «Аморальный проступок может выразиться в сквернословии, в появлении в нетрезвом состоянии среди учащихся, хотя и вне образовательного учреждения. При этом, например, не является аморальным проступком сообщение сведений, не соответствующих действительности»².

2. Отказано в установлении повышенного коэффициента к окладу

Истице отказано в установлении повышенного коэффициента к окладу как педагогу дополнительного образования, поскольку она работает по программам, по которым не установлены федеральные государственные требования. Поскольку истица в период своей трудовой деятельности у

¹ Определение Омского областного суда от 3.09.2018 г. № 33-3296/20081// URL: <http://www.allpravo.ru>

² Определение судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 11.03.2018 по делу № 33-693/20142// URL: <http://docs.cntd.ru>

ответчика осуществляла образовательный процесс на основании составленной собственной программы, утвержденной руководителем учреждения, суд пришел к выводу об отсутствии оснований для установления ей повышающего коэффициента к окладу как педагогу дополнительного образования. При этом доказательств о проведении обучения в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов истицей в материалы дела не представлено¹.

3. По дополнительному основанию прекращения трудового договора о применении, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника была уволена учительница в Республике Татарстан². Суд признал законным увольнение педагогического работника по двум основаниям. Во-первых, истица совершила действия аморального характера. Так, выполняя воспитательные функции, в присутствии детей, она в нарушение морально-этических и нравственных норм, правил субординации, трудовой и внутренней дисциплины, трудовых обязанностей допустила грубости в адрес коллег, и в процессе скандала по неосторожности ударила малолетнего ребенка по спине. Дополнительным основанием увольнения послужило то, что истица не прошла периодический медицинский осмотр, организованный работодателем, следовательно, не выполнила возложенные на нее трудовые обязанности без уважительных причин, поэтому такой демонстративный отказ расценен работодателем как дисциплинарный проступок, за который последовало наказание в виде замечания.

4. В Республике Башкортостан учитель математики был уволен за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или)

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 21.05.2017 г. по делу № 33-1627/20141 // URL: <http://base.consultant.ru>

² Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 02.09.2017 г. по делу № 33-7471/2017// URL: <http://base.garant.ru>

психическим насилием над личностью обучающегося. Учителем оказывалось психическое насилие над ребенком в течение длительного время в ходе индивидуального обучения, который предпринял попытку суицида непосредственно после окончания урока. Верховный суд Республики Башкортостан¹ признал увольнение правомерным, поскольку приведенными суду доказательствами было подтверждено негативное психическое воздействие истицы на ученика, приведшее к унижению чувства собственного достоинства ученика и нарушение прав обучающегося.

5. Интерес представляют случаи увольнения по ст. 336 педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность не в образовательных организациях, а в организациях, осуществляющих обучение. Так, например, суд признал правомерным увольнение работника социального учреждения (дома-интерната) по п. 2 ст. 336 ТК РФ за применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над обучающимся, что выразилось в проявленной несдержанности в общении с коллегами и воспитанниками и в публичном обвинении обучающейся в неподтвержденном факте сексуального контакта что привело к угрозе жизни и здоровья несовершеннолетней девочки-подростка, у нее наблюдалось сильное душевное волнение². Суд подтвердил, что дом-интернат для умственно отсталых детей является социальным учреждением, осуществляющим обучение. Данное учреждение как вид организации, осуществляющей обучение, предусмотрено законом об образовании. Деятельность воспитателя осуществляется в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, в соответствии с которой воспитатель осуществляет социально-педагогическую коррекцию, содействует в получении образования по социальным программам, то есть выполняет

¹ Апелляционное определение от 27.03. 2017 г. по делу № 33-4227/2017// URL: <http://base.garant.ru>

² Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.05. 2017 г. по делу № 33-4894/14 // URL: <http://base.consultant.ru>

обязанности по воспитанию и обучению воспитанников. Следовательно, истец является педагогическим работником организации, осуществляющей обучение и к нему применимы особые основания увольнения, предусмотренные ТК РФ.

6. Согласно ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. В Кировской области учитель русского языка и литературы обратилась в управление образования города, различные образовательные учреждения с требованием принять меры по ее трудоустройству с учетом возраста, опыта работы, образования, природных наклонностей. В связи с отказом обратилась в суд с требованием о защите права на труд. Кировский областной суд отметил, что комплектование образовательных учреждений кадрами относится к компетенции руководителей данных учреждений, а должности, на которые претендует истец (директор школы - педагог организатор по воспитательной работе) нормативными актами и в штатных расписаниях образовательных учреждений города не предусмотрена. Суд пришел к выводу о том, что истцом не представлено доказательств необоснованного отказа в ее приеме на работу ответчиком¹.

7. С назначением на определенную педагогическую должность связаны установленные законодательством льготы и повышающие коэффициенты к заработной плате. При этом наименование должности и характер выполняемой работы должны соответствовать установленным требованиям. Например, как отметил Свердловский областной суд должности «инструктор

¹ Апелляционное определение от 09.01.2018 г. по делу № 33-4493/2017// URL: <http://base.consultant.ru>

по вождению» и «мастер производственного обучения» не тождественны, инструктор по вождению не является педагогическим работником, на него не распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для лиц данной категории¹.

8. Ряд судебных решений в рассматриваемый период связаны с процедурой проведения аттестации педагогических работников и с последствиями решений, принятых аттестационными комиссиями.

В соответствии со ст. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Красноярский краевой суд восстановил в должности педагогического работника, уволенного по результатам проведенной аттестации. По итогам аттестации, Главная аттестационная комиссия приняла решение, что истец не соответствует занимаемой должности учителя и рекомендовала администрации образовательного учреждения создать условия, необходимые для успешного обучения педагогического работника в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации. Впоследствии работник был уволен по инициативе администрации как несоответствующий занимаемой должности. Суд признал увольнение незаконным², исходя из того, что аттестация на соответствие занимаемой должности была проведена с нарушениями, так как не был соблюден Порядок аттестации педагогических работников, в соответствии с которым с представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее

¹ Апелляционное определение от 20.02.2014 г. по делу № 33-1753/2014 // URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru>

² Апелляционное определение от 26.02.2018 г. по делу № 33-1850 // URL: <http://kraevoy.krk.sudrf.ru>

чем за месяц до дня проведения аттестации, а также информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно должна доводиться работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

9. МОУ СОШ уволило двух учителей в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за конфликт на почве неприязни друг к другу. Считая, что конфликт не является аморальным проступком, одна из учительниц обратилась в суд с требованием о восстановлении. Однако суд, рассматривая дело, установил, что в ходе конфликта учителя неоднократно допускали словесные оскорбления на переменах, временами перерастающие в потасовки. Все это происходило на глазах учеников, следовательно, совершались аморальные поступки. Поэтому было отказано в удовлетворении требований¹.

10. Юридические тонкости применения п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ для увольнения работника заключаются в том, что данное основание допускается только для тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью. Увольнение возможно только тогда, когда воспитательная функция является основным содержанием работы, поэтому недопустимо увольнение по этому пункту руководящих работников на том основании, что в их трудовые обязанности входит воспитание подчиненных (это не главное содержание их работы). При решении вопроса о правомерности увольнения за совершение аморального проступка необходимо исходить из фактического круга обязанностей данного работника, определяемого локальными нормативными актами, должностными инструкциями и трудовым договором.

Конечно же, воспитательную функцию, кроме учителей и преподавателей, осуществляют и тренеры спортивных секций, руководители

¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 03.04.2016 по делу № 33-6057/2016 // URL: <http://base.consultant.ru>

творческих кружков, секций и студий, а также сотрудники, которые занимаются воспитательной работой помимо своих должностных обязанностей, например заместители по воспитательной работе. Так, Алтайским краевым судом отказано в восстановлении на работе директору МКОУ СОШ. Директор полагал, что он не относится к работникам, выполняющим воспитательные функции, так как он осуществляет руководство и не ведет уроки. Однако суд указал, что тот факт, что истец не ведет уроки, то есть не является непосредственным участником образовательного процесса, не свидетельствует о неисполнении им воспитательных функций. Директор школы непосредственно контактирует с учениками, применяет меры воспитательного характера, следовательно, он выполняет воспитательные функции¹.

Выводы:

Абсолютное большинство дел связаны с определением правомерности увольнения педагогических работников по инициативе администрации образовательной организации за совершение аморальных поступков или причинение вреда обучающимся. Несколько решений касаются проблемы определения образовательного ценза, дающего право на занятие педагогической деятельности. Отдельным блоком можно выделить решения, касающиеся процедуры аттестации педагогических работников.

Можно считать необходимым определение аморального проступка, выработанное судебной практикой, закрепить на законодательном уровне, внося соответствующие поправки в ТК РФ.

¹ Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 27.08.2016 по делу № 33-6014/16 // URL: <http://kraevoy.alt.sudrf.ru>

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Регулирование трудовых отношений педагогических работников

Занятие разработано для студентов всех форм обучения высшего профессионального заведения по специальности Юриспруденция.

Дисциплина: Трудовое право.

Форма занятия: лекция.

Методы: словесный, объяснительно-иллюстративный.

Цель: показать особенности правового регулирования трудовых отношений педагогических работников.

Задачи:

- познакомить слушателей с основными понятиями и терминами, согласно обозначенной теме;
- продолжить формирование формально-логического мышления и умения анализировать нормативно-правовые акты;
- формировать правосознание, правовую культуру студентов и интерес к дисциплине.

План занятий (90 мин.):

1. Организационная часть (10 мин.).
 - 1.1. Актуальность темы (8 мин.).
 - 1.2. Цель занятия (2 мин.).
2. Основное содержание занятия (70 мин.).
 - 2.1 Понятие и содержание педагогической деятельности. (25 мин.).
 - 2.2 Нормативно-правовое регулирования педагогической деятельности (45 мин.).
3. Подведение итогов (10 мин.)
 - 3.1. Вопросы для закрепления всей темы лекции (8 мин.).
 - 3.2. Общий вывод(2 мин.).

Ход занятия:

1. Организационная часть

1.1. Актуальность темы

Правовое государство современного общества уделяет особое внимание образованию, которое должно иметь основательную нормативно-правовую базу. Требование тщательного законодательного регулирования отношений в области образования обусловлено рядом причин.

Во-первых, нормы образовательного законодательства должны стать надежными юридическими гарантиями реализации закрепленного на конституционном уровне права каждого на образование. Положения ст. 43 Конституции РФ, раскрывающие конституционную формулу «каждый имеет право на образование», находят развитие в актах образовательного законодательства.

Во-вторых, нормы образовательного законодательства регулируют ту сферу общественных отношений, в которую сегодня, не будет преувеличением сказать, вовлечено все российское общество, все его возрастные группы. Концепция непрерывного образования, провозглашенная ЮНЕСКО в 1972 г. и успешно реализуемая сегодня во многих странах мира, многократно увеличивает число участников образовательных отношений.

В-третьих, образование представляет собой огромную по своим масштабам отрасль российской экономики, грандиозный имущественный комплекс, нуждающийся, с одной стороны, в регламентации возникающих в сфере образования гражданских и трудовых отношений, а с другой – в достойном и бесперебойном финансировании, без которого невозможно предоставление качественных образовательных услуг. Вот почему современное образовательное право формируется как комплексная отрасль российского законодательства, объединяющая нормы различной правовой принадлежности – гражданского, семейного, трудового, административного и других отраслей права.

Так же следует выделить, что в сфере образования накопилось значительное число проблем, связанных с кадровым обеспечением, недостаточным финансированием, ухудшением состояния материально-технической базы образования. Среди них центральное место занимает проблема поиска эффективных путей совершенствования системы мотивации и регулирования труда преподавателей.

И в настоящее время государство понимая особую ценность этого вида деятельности, уделяет его правовому регулированию довольно большое внимание.

1.2. Цель занятия

Необходимость теоретического анализа нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения педагогических работников.

2. Основное содержание занятия

2.1 Понятие и содержание педагогической деятельности.

Педагогическая деятельность - это вид профессиональной деятельности, содержание которой является обучение, воспитание, образование, развитие обучающихся. Эту деятельность осуществляют не только педагоги, но и родители, общественные организации, руководители предприятий и учреждений, производственные и другие группы, а также в известной мере средства массовой информации.

Однако в первом случае эта деятельность - профессиональная, а во втором - общепедагогическая, которую вольно или невольно осуществляет каждый человек и по отношению к самому себе, занимаясь самообразованием и самовоспитанием.

Как профессиональная педагогическая деятельность имеет место в специально организованных обществом образовательных учреждениях: дошкольных заведениях, школах, профессионально-технических и высших учебных заведениях, учреждениях дополнительного образования, повышения квалификации и переподготовки.

Одна из важнейших характеристик педагогической деятельности - ее совместный характер, а не индивидуальный. Она совместна, потому что в педагогическом процессе обязательно присутствуют две активные стороны: учитель, преподаватель - ученик, студент. В этой связи часто говорят, что педагогическая деятельность строится по законам общения. Однако педагогическая деятельность является еще и «ансамблевой». Ученик в процессе обучения одновременно взаимодействует не с одним педагогом, а с целой группой учителей. Когда деятельность педагогов оказывается совместной, согласованной, «ансамблевой», тогда их педагогическая активность оказывается эффективной и развивает личность учащегося. Высшим критерием такой согласованности представляется не просто взаимоотношение педагогов между собой, но их взаимодействие, направленное на достижение конечной задачи. Этой конечной задачей является личность учащегося - его развитие, обучение и воспитание. Для проникновения в сущность педагогической деятельности необходимо обратиться к анализу ее строения, которое можно представить как единство цели, мотивов, действий, результата.

Цель педагогической деятельности связана с реализацией цели воспитания, которая и сегодня многими рассматривается как идущий из глубины веков общечеловеческий идеал гармонично развитой личности¹. Это общая стратегическая цель достигается решением конкретизированных задач обучения и воспитания по различным направлениям. Цель педагогической деятельности - явление историческое. Она разрабатывается и формируется как отражение тенденции социального развития, предъявляя совокупность требований к современному человеку с учетом его духовных и природных возможностей. В ней заключены, с одной стороны, интересы и ожидания различных социальных и этнических групп, а с другой - потребности и стремления отдельной личности.

¹Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика. Питер. 2008. С. 36.

В качестве основных объектов цели педагогической деятельности выделяют воспитательную среду, деятельность воспитанников, воспитательный коллектив и индивидуальные особенности воспитанников¹. Реализация цели педагогической деятельности связана с решением таких социально-педагогических задач, как формирование воспитательной среды, организация деятельности воспитанников, создание воспитательного коллектива, развитие индивидуальности личности.

Цели педагогической деятельности - явление динамическое. Возникая как отражение объективных тенденций общественного развития и приводя содержание, формы и методы педагогической деятельности в соответствие с потребностями общества, они складываются в развернутую программу поэтапно движения к высшей цели - развитию личности в гармонии с самой собой и социумом.

Основной функциональной единицей, с помощью которой проявляются все свойства педагогической деятельности, является педагогическое действие как единство целей и содержания. Понятие о педагогическом действии выражает то общее, что присуще всем формам педагогической деятельности, но не сводится ни к одной из них. В то же время педагогическое действие является тем особенным, которое выражает и всеобщее, и все богатство отдельного. Обращение к формам материализации педагогического действия помогает показать логику педагогической деятельности. Педагогическое действие учителя сначала вступает в форме познавательной задачи. Опираясь на имеющиеся знания, он теоретически соотносит средства, предмет и предполагаемый результат своего действия. Познавательная задача, будучи решенной, психологически, затем переходит в форму практического преобразовательного акта. При этом обнаруживается некоторое не соответствие между средствами и объектами педагогического влияния, что сказывается на результатах действия учителя. В связи с этим из формы

¹ Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика. М. 2004. С.67.

практического акта действие снова переходит в форму познавательной задачи, условия которой становятся более полными.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение понятию «педагогическая деятельность».
2. Назовите признаки педагогической деятельности.
3. Отличительные особенности педагогической деятельности от других видов деятельности.

2.2 Нормативно- правовое регулирования педагогической деятельности

Регулирование трудовых прав педагогических работников осуществляется:

- Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ (определение общих принципов и полномочий органов государственной власти по конкретизации трудовых прав);
- Трудовым кодексом РФ (определение общих принципов и полномочий органов государственной власти по конкретизации трудовых прав);
- Постановлениями Правительства РФ (конкретизация трудовых прав с учетом условий, занимаемой должности);
- Федеральными ведомственными нормативными правовыми актами (конкретизация трудовых прав с учетом условий, занимаемой должности);
- Законодательством субъектов Российской Федерации (размеры и условия оплаты труда).

Согласно ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ.

Не могут заниматься педагогической деятельностью лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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. Отметим, что в настоящее время такого перечня не существует. Поэтому работодателю в данном вопросе надлежит руководствоваться Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным Постановлением Совета министров - Правительства РФ № 377 (ред. от 23.09.2002)¹. Например, не могут заниматься педагогической деятельностью работники учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений (в том числе сезонных), детских дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах, лечебно-профилактических учреждений, санаториев, домов отдыха, пансионатов, домов-интернатов, непосредственно связанные с организацией питания пациентов, при наличии у них заболевания - эпилепсии². Вышеуказанные требования установлены законами Российской Федерации и составляют, так называемую профессиональную работоспособность.

Профессиональная готовность лица к педагогической деятельности включает в себя:

¹ Собрание Актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 18. ст. 1602.

² Солнцева А. Бюджетные учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. № 2. 2009. С. 48-51.

1. психологическую готовность - установка на работу например в школе, сформированная направленность на педагогическую деятельность;

2. научно-теоретическую готовность - это необходимый объем психолого-педагогических и специальных знаний для педагогической деятельности;

3. практическую готовность - наличие сформированных на требуемых уровнях профессионально-педагогических умений и навыков;

4. психофизиологическую готовность - это наличие соответственных предпосылок для педагогической деятельности, овладение определенной учительской либо преподавательской специальностью, сформированностью профессионально-значимых качеств личности;

5. физическую готовность - это соответствие состояния здоровья и физического развития требованиям педагогической деятельности¹. На сегодняшний день существует два вида осуществления педагогической деятельности, первый из них это работа в образовательном учреждении на основании трудового договора, второй - индивидуальная трудовая педагогическая деятельность.

Основным документом, определяющим отношения педагогического работника с его работодателем – образовательной организацией является трудовой договор. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, а другой передаётся работнику.

Вопросы для обсуждения:

¹ *Пешкова В.Е.* Педагогика, ч. 1. Введение в педагогическую деятельность, курс лекций. С. 10.

1. Назовите основные нормативно-правовые акты регулирования трудовых отношений педагогических работников.

2. Как вы считаете, существует необходимость в дополнении и доработке законодательная база?

3. Подведение итогов.

3.1. Вопросы:

1. Характеристика педагогической деятельности.
2. В чём заключается особенность трудовых отношений?
3. Обозначьте основные нормы российского законодательства , регулирующие трудовые отношения в сфере образования.

3.2. Вывод:

В ходе работы были освещены основные моменты, касающиеся трудовых отношений педагогических работников, а также конкретные их особенности.

Трудовой кодекс, вступивший в силу с 2002 года, внес значительные изменения в регулирование трудовых отношений с отдельными категориями работников. Изменения коснулись и педагогических работников, однако эти изменения по-прежнему не решили всех проблем в этой сфере. Так в кодексе отсутствует понятие педагогической деятельности, а установлены только требования, предъявляемые к лицу желающему заниматься педагогической деятельностью. К этим требованиям, как следует из содержания ст.331 ТК РФ, относится наличие у лица образовательного ценза, стажа работа по педагогической специальности, определенные тарифно-квалификационные характеристики и соответствующий разряд аттестации. При заключении трудового договора на стороны распространяются общие требования, предусмотренные нормами ст.57 Трудового кодекса РФ, но при этом существуют некоторые особенности. Так, согласно, ст. 333 ТК РФ продолжительность рабочего времени для педагогических работников не

может быть более 36 часов в неделю, а отпуск педагогических работников носит удлиненный характер и составляет 56 календарных дней, также возможно продление количества отпускных дней при непрерывной педагогической деятельности в течении 10 лет сроком до 1 календарного года. Размер оплаты труда работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий: показателей квалификации; продолжительности рабочего времени; и иными особенностями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная выпускная квалификационная работа посвящена рассмотрению темы особенностей регулирования труда педагогических работников. На основе теоретико-практического анализа нормативно-правовых положений действующего законодательства была предпринята попытка изучения специфики трудовых отношений в сфере образования.

Труд преподавателя представляет собой сознательную целенаправленную деятельность по обучению, воспитанию и развитию обучающихся. От преподавателя, его профессионального мастерства, эрудиции, культуры во многом зависит успешное решение задач обучения и воспитания.

В этой связи важное место в доктрине образования уделяется педагогическим кадрам и педагогической деятельности. Главное предназначение Трудового кодекса — обеспечение баланса, согласования интересов работодателя и педагогических кадров. Достичь же этого действительно сложно, т. к. интересы эти не только во многом различны, но и изначально противоположны.

Одна из основных целей Трудового кодекса — защита прав и интересов, как работников, так и работодателей. С юридической точки зрения и работник, и работодатель должны быть равноправными субъектами отношений, в которые они вступают.

В соответствии с проведенным теоретическим и практическим анализом, можно позволить сформулировать следующие выводы:

- образовательное законодательство призвано регулировать образовательные и иные отношения административные, трудовые, имущественные и т.д.), складывающиеся в области образования. Регулируя такие отношения, законодательство определяет права, обязанности и ответственность субъектов правоотношений;

- в системе источников образовательного права выделяют три уровня – федеральный, региональный (субъекта Российской Федерации) и муниципальный;

- Трудовой кодекс, вступивший в силу с 2002 года внес значительные изменения в регулирование трудовых отношений с отдельными категориями работников. Изменения коснулись и педагогических работников, однако эти изменения по-прежнему не решили всех проблем в этой сфере. Так в кодексе отсутствует понятие педагогической деятельности, а установлены только требования, предъявляемые к лицу желающему заниматься педагогической деятельностью. К этим требованиям, как следует из содержания ст. 331 ТК РФ, относится наличие у лица образовательного ценза, стажа работа по педагогической специальности, определенные тарифно-квалификационные характеристики и соответствующий разряд аттестации;

- при заключении трудового договора на стороны распространяются общие требования, предусмотренные нормами ст. 57 ТК РФ, но при этом существуют некоторые особенности. Так, согласно, ст. 333 ТК РФ продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может быть более 36 часов в неделю, а отпуск педагогических работников носит удлиненный характер и составляет 42 календарных дня, также возможно продление количества отпускных дней;

- размер оплаты труда работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий: показателей квалификации; продолжительности рабочего времени; и иными особенностями.

В результате анализа правоприменительной практики было выявлено, что основную массу дел составляет законность увольнения педагогических работников по причине совершения аморальных поступков.

Таким образом, на наш взгляд, было бы логичным и необходимым определение аморального проступка, закрепить на нормативно-правовом уровне, внося соответствующие поправки в трудовое законодательство.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г.) // «Российская газета» от 25.12.1993 г. № 237

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ от 7.01. 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3.

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 1.05. 2019 г.) // Собрание законодательства РФ от 31.12.2012 г. № 53 (часть I) ст. 7598.

Положение о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3.06.2013 г. № 466 // Собрание законодательства РФ. 2013. № 23. ст. 2923

Правила разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2013 г. № 661 // Собрание законодательства РФ. 2013. № 3. ст. 4377

Постановление Совета министров - Правительства РФ № 377 (ред. от 23.09.2002)// Собрание Актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 18. ст. 1602

Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 7.04. 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Российская газета. 2014. № 124.

Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного

руководителя» (ред. от 7.09. 2006) // Собрание законодательства РФ. 2006 . № 2. Ст. 213.

Судебная практика

Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 27.08.2016 по делу № 33-6014/16 // URL: <http://kraevoy.alt.sudrf.ru>

Апелляционное определение Московского областного суда от 03.04.2016 по делу № 33-6057/2016 // URL: <http://base.consultant.ru>

Апелляционное определение от 20.02.2014 г. по делу № 33-1753/2014 // URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru>

Апелляционное определение от 26.02.2018 г. по делу № 33-1850 // URL: <http://kraevoy.krk.sudrf.ru>

Апелляционное определение от 09.01.2018 г. по делу № 33-4493/2017// URL: <http://base.consultant.ru>

Апелляционное определение от 27.03. 2017 г. по делу № 33-4227/2017// URL: <http://base.garant.ru>

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.05. 2017 г. по делу № 33-4894/14 // URL: <http://base.consultant.ru>

Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 21.05. 2017 г. по делу № 33-1627/20141 // URL: <http://base.consultant.ru>

Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 02.09.2017 г. по делу № 33-7471/2017// URL: <http://base.garant.ru>

Определение Омского областного суда от 3.09.2018 г. № 33-3296/20081// URL: <http://www.allpravo.ru>

Определение судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 11.03.2018 по делу № 33-693/20142// URL: <http://docs.cntd.ru>

Литература

Асмолов А. Г. Закон «Об образовании» в сетевом столетии: от образования для всех - к образованию для каждого // Образовательная политика. 2012.. № 1. С. 2-5.

Бердашкевич А. П. Что принесет новый закон в школу? // Народное образование. 2017. № 10. С. 95-99.

Болотова Е. Л. Педагогическая деятельность в новом Законе «Об образовании в Российской Федерации» // Народное образование. 2015. № 6. С. 44-52.

Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика. Питер.2017.

Вавилова А. А. Изменение правового регулирования в сфере образования // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2013. № 2. С. 5-17.

Вифлеемский А. Б. Закон об образовании. Новые возможности или утраченные гарантии: чему рады профсоюзы? // Журнал руководителя управления образованием. 2013. № 4. С. 28-35.

Власов А. А. Трудовое право. Конспект лекций / А.А. Власов. - М.: Юрайт, Высшее образование. 2018. - 192 с.

Дидикин А. Б. Тенденции правового регулирования российского образования: концептуальный анализ нового закона // Философия образования. 2013. № 3. С. 70-77.

Дуброва А. Н. Предложения по совершенствованию административно-правового регулирования системы общего и дополнительного образования в Российской Федерации // Молодой ученый. 2016. №3. С. 686-688.

Ибрагимов М.Г. Правовое регулирование отношений в сфере образования. Дисс. ... к.ю.н. Казань. 2017. 220 с.

Кадырова Е.П. Современные проблемы педагогической науки и образования // Успехи современного естествознания. 2016. № 3 . С. 69-71.

Козырин А.Н. Нормативно-правовое регулирование высшего и послевузовского профессионального образования в Российской Федерации: к

вопросу о системе источников российского образовательного права // Право и образование. 2017. № 2. С.5-22.

Краевский В. В. Методология педагогики: Пособие для педагогов-исследователей. Чебоксары: Изд-во Чувашского, университета. 2011.

Ломов Б.Ф. Системность в психологии. / МПСУ. 2011. 265 с.

Марков А. К. Психология труда учителя. М.1993.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - Т. 23., стр. 50, 188-189// Электронный ресурс: <http://ru.wikipedia.org>;

Микушина М.Н. Трудовые отношения. Регулирование труда педагогических работников: Сборник нормативных актов и судебных постановлений с комментарием / Новосибирск: Сибирское университетское изд-во. 2016. 445 с.

Мищенко А. И. Введение в педагогическую профессию. Новосибирск. 1991.

Небабин В.Г. Нормативные и законодательные акты об образовании и науке в Российской Федерации /. М.: 2016. 703 с.

Образование: законодательная и нормативно-правовая база: трудовые отношения в системе образования, ответственность образовательного учреждения, возмещение ущерба за некачественное обучение. 2017. 95 с.

Пешкова В.Е. Педагогика, ч. 1. Введение в педагогическую деятельность, курс лекций. С. 10.

Пидкасистый П.И. Психология и педагогика: учебник / П.И. Пидкасистый. - М. : Юрайт. 2012.

Полонский В.М. Словарь понятий и терминов по законодательству об образовании. М. 2008. 355 с.

Прокопьев И. И. Педагогика. Избр. лекции. Уч. пособие в 3-х ч. Гродно: Изд-во ГрГУ. 1997. 114 с.

Сафронов И. П. Формирование экологической культуры учителя: Дис. канд. философ, наук. М. 1991.

Сластенин В. А. Формирование личности учителя современной школы в процессе профессиональной подготовки. М.: Просвещение. 1976.

Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика. М. 2004.

Солнцева А. Бюджетные учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. № 2. 2015. // СПС «Гарант».

Сырых В.М. Образовательное право как отрасль российского права // Вестник СГАП. 2016. №1. С.6-12.

Трудовое право России. Практикум. - М.: Юстицинформ. 2017. 792 с.

Трудовое право. Шпаргалка. - М.: Рипол Классик, Окей-книга, 2016. 198 с.

Феклин С.И. Нормативные правовые и локальные акты в сфере образования: Методическое пособие. М: Арсенал образования. 2009. 125 с.

Шкатулла В. И. Образовательное право. М.: Издательство НОРМА. 2010. 688 с.