

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

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

Идентификационный код ДР : 012

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:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

Идентификационный код ДР : 012

Исполнитель:

студент группы Ир-512 ПВД \_\_\_\_\_

(подпись)

М.А. Сыщикова

Руководитель:

к.ф.н. доцент \_\_\_\_\_

Нормоконтроль:

(подпись)

О.В. Шмурыгина

ст. преподаватель \_\_\_\_\_

(подпись)

К.А. Игишев

Екатеринбург 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	6
1.1.Особенности возникновения трудовых правоотношений педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.....	6
1.2.Особенности изменения и прекращения трудовых правоотношений педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.....	12
2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ...	19
2.1.Особенности режима рабочего времени в дошкольных образовательных учреждениях.....	19
2.2.Особенности времени отдыха работников образовательных учреждений.....	26
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	30
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	49

## ВВЕДЕНИЕ

Образование находится в центре первостепенных интересов России. Будущее России, вся её экономика, а также положение на мировом уровне прямо пропорционально состоянию всей её образовательной системы. Образование – это целенаправленный процесс воспитания и обучения. Оно предназначено для общества и России в целом. Это комплекс приобретаемых знаний, умений, навыков, а также ценностных установок и опыта деятельности и компетенции. Всё это определено объемом и многообразием для интеллектуального, духовно – нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека. Удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Переустройство всей экономики нашей страны и её положительная динамика крепким узлом связаны с образованием. Региональная и международная безопасность тоже зависит от совокупности образования и науки.

Необходимо отметить то, что в области образования скопилось значительное число трудностей. Одно из первых - это подготовка профессиональных кадров. Нужно насыщение этой сферы деятельности. Низкое финансовое обеспечение, не развивающаяся материально – техническая база образования, а также отсутствие системы мотивации педагогов стало причиной данной проблемы. Вследствие всего этого, создалась одна из глобальнейших проблем - это отсутствие выхода для преобразования в лучшую сторону всей системы мотивации и регулирования труда преподавателей.

Правительство, осознавая особую значимость данного вида деятельности, уделяет его правовому регулированию достаточно большой интерес.

Актуальность и оперативность проблемы обновления законодательства в сфере образования определена. С одной стороны - активным формированием и происходящими процессами изменения всей системы данной сферы. С обратной – выраженные противоречия между потребностями образовательной практики и её нормативно-правовой базой, низким законодательным уровнем.

Правовое регулирование труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения становится целью его исследования.

Исходя из поставленной цели, были поставлены следующие задачи:

- исследовать систему правового регулирования труда российского законодательства;
- найти струйки законодательной базы, отображающие трудовые действия работников дошкольных образовательных учреждений;
- выделить основные пункты заключения трудового договора с педагогическим работником;
- сформулировать все положения расторжения трудового договора с педагогическим работником.

Объектом исследования является нормативно-правовое регулирование труда Российской сферы образования, а её совокупность правовых норм является предметом исследования.

Сами правовые отношения в области регулирования труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений становятся субъектом исследования.

Нормативную правовую основу исследования составили такие правовые акты как Трудовой кодекс РФ, Комментарии к ТК РФ и другие нормативно-законодательные акты, отражающие правовое регулирование трудовых правоотношений.

Методологическая основа исследования представлена следующими методами - общенаучными и частнонаучными методами познания. Огромное значение отведено общенаучному методу познания – диалектическому. Наравне с ним использовались такие методы как: логический, исторический, системно-правовой, сравнительно-правовой, статистический и некоторые другие.

Теоретическая основа исследования отражается в научных трудах таких авторов как: А.А. Абрамовой, О.М. Крапивина, В.П. Пастухова, Л.Ф. Петренко, А.М. Прудинского, М.А. Филипповой, Ю. П. Орловского, А.И. Шебановой, Н.С. Михайловой, М. И. Кучмы, М., Аверьяновой, С. Г.

Григорьевой, С. Н. Ерёминой, В. В. Коробченко, И. В. Нечай и др.

# 1.ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

## 1.1. Особенности возникновения трудовых правоотношений педагогических работников дошкольных образовательных учреждений

Понятие «трудовые отношения» впервые закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации, ФЗ от 30.12.2001 №197-ФЗ (действующая редакция от 01.04.2009).<sup>1</sup> В этом понятии акцентировано, что данное отношение возникает на основании соглашения. По нему сотрудник выполняет трудовые функции за определённую плату труда под управлением и контролем работодателя, с выполнением всех правил локальных актов. Наёмник гарантирует необходимые условия работы и оплату труда.

При регулировании трудовых отношений между работником и работодателем не допускается заключение гражданско – правовых договоров, ч. 2 ст. 15 ТК РФ, ФЗ от 30.12.2001 №197 (действующая редакция от 01.04.2019). Эта норма получает свое развитие и в иных нормах, в частности ст. 19.1 ТК РФ, ФЗ от 30.12.2001 №197 (действующая редакция от 01.04.2019).

Данное выражение закреплено Трудовым Кодексом (ст. 15 ТК РФ). Отмеченные выражения объединяются. С одной стороны выступают условия работы и заработная плата педагога, а с другой стороной всегда выступает работодатель, оплачивающий труд наемного работника и обеспечивающий его всеми условиями работы.

---

<sup>1</sup> Россиякая газеты. 2001. 31 декабря.

Особенности, характеризующие трудовое правоотношение, представлены на рисунке 1.

Эти особенности характеризуют трудовые правоотношения, но их необходимо отличать от подобных правоотношений. К ним относятся:

- гражданско-правовые дела, которые являются частью соглашения подряда;
- оказания различных услуг авторского контракта;
- иные соглашения в области трудового права;

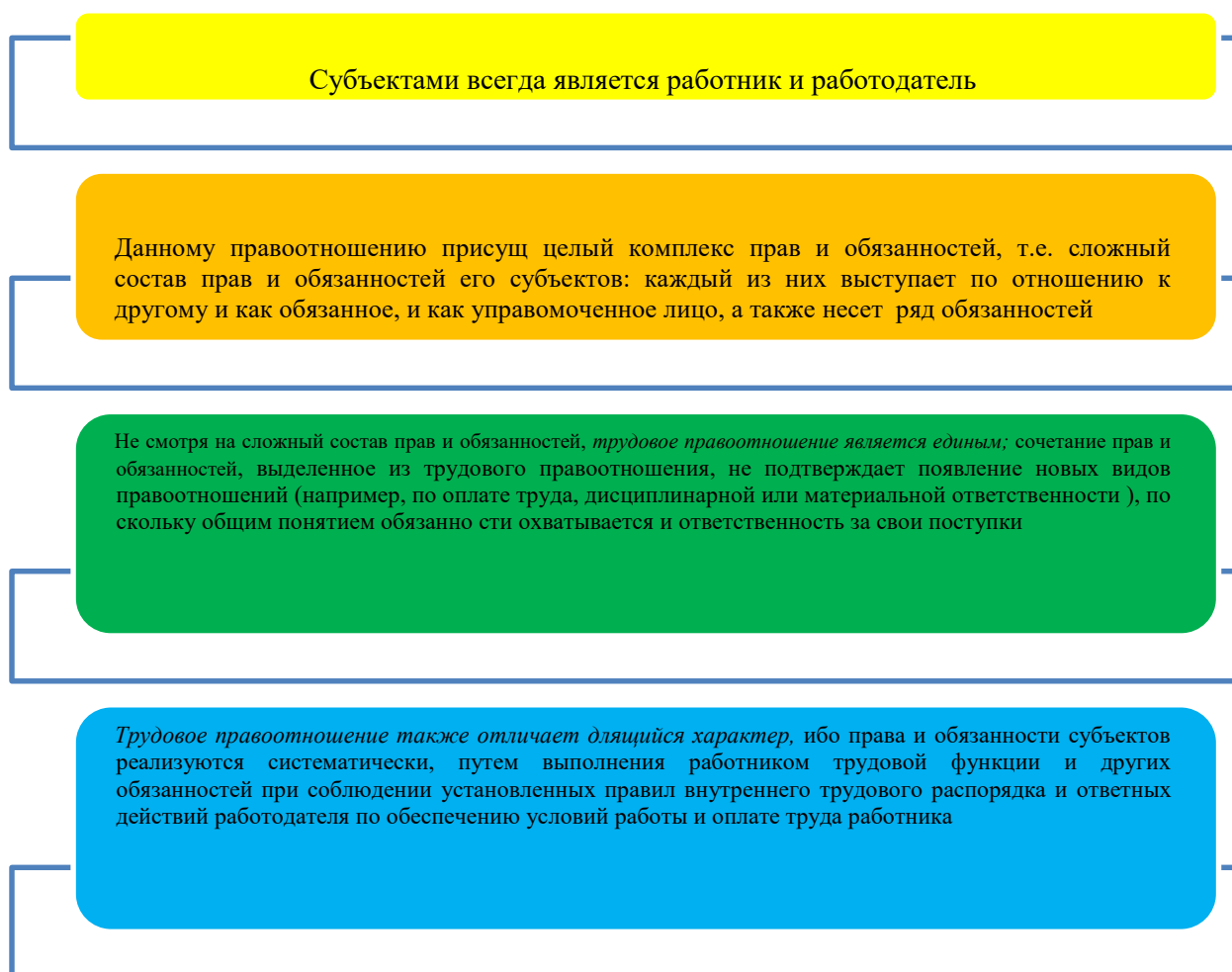


Рисунок 1– Особенности, характеризующие трудовое правоотношение.

Данные отличия возможны благодаря характерным признакам, относящиеся именно к трудовому правоотношению, которые представлены на рисунке 2.



Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя, используя свои способности к труду

Работник обязан выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию — работу по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности, с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы

Выполнение работником его трудовой функции, осуществляемое в условиях коллективного (кооперированного) труда обуславливает необходимость подчинения работника внутреннему трудовому распорядку, установленному у работодателем, следование распоряжениям и указаниям работодателя (руководителя, директора и др.), наделенного дисциплинарной и директивной властью

Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в систематической выплате работнику установленной заработной платы не реже двух раз в месяц. При этом оплата производится в соответствии с затраченным трудом, осуществляемым работником в установленное рабочее время.

Работодатель, использующий труд работника, обязан создавать ему здоровые и безопасные условия труда, соблюдать трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда

Характерным признаком трудового правоотношения является право каждого из субъектов на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного законом порядка. При этом работодатель обязан предупредить работника об увольнении в предусмотренных случаях, а также выплатить выходное пособие и другие компенсации.

Рисунок 2 – Характерные признаки, относящиеся трудовым правоотношениям.

На 95-сессии Генеральной конференции МОТ приняты «Рекомендации МОТ «Об индивидуальном трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 г. Понятие «трудовые правоотношения» (ст.15 ТК РФ) целиком и полностью соответствует данным «Рекомендациям». В этом нормативном акте, странам-членам рекомендовано в своих законодательных и нормативных

правовых актах, предусматривать возможность, определения конкретных признаков индивидуального трудового правоотношения.

Выше изложенные признаки трудового правоотношения используются в правоприменительной практике, в том числе и случаи, когда меж сторонами заключён гражданско-правовой контракт, но в процессе судебного рассмотрения установлено, что гражданско-правовым контрактом регулируется трудовое отношение между работником и работодателем. Трудовым Кодексом РФ предусмотрено, что с данными отношениями используются положения трудового законодательства (ч.4 с.11,19.1 ТК РФ)<sup>1</sup>.

В педагогической деятельности могут работать лица, имеющие специальное образование, которое закреплено в области образования и утверждено законами РФ. Лица, имеющие среднее и высшее профессиональное образование и различную квалификацию, закреплённую в квалификационных справочниках, могут заниматься педагогической деятельностью (ст.46 закона об образовании)

К педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н <sup>2</sup> «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС) относятся воспитатель, старший воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, учитель - дефектолог.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197 - ФЗ (действующая редакция от 01.04.2019) //Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. С.11 )

<sup>2</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) //Обутверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел

Трудовые отношения между педагогом и детским садом закрепляются трудовым договором. Все требования труда педагога закрепляются в трудовом договоре и скрепляются подписями. В договоре должны чётко быть прописаны должностные обязанности, их перечень, которые в дальнейшем помогут руководителю привлечь работника к дисциплинарной ответственности за его проступки<sup>1</sup>.

Весь трудовой договор состоит из 3 частей:

1 часть - это сведения, характеризующие работника и работодателя;

2 часть - это обстоятельства трудового договора, предусмотренные ТК РФ;

3 часть - это обстоятельства, которые сами стороны ставят по - своему усмотрению;

К обязательным условиям трудового договора с педагогическим работником дошкольного образовательного учреждения относятся:

- пространство работы педагогического работника;

- трудовая функция в согласовании с ЕКС;

- срок заключаемого договора (при заключении срочного трудового договора указывается дата начала и окончания работы);

- обстоятельства оплаты труда работника;

- режим рабочего времени и времени отдыха и развлечений;

- условия социального страхования;

Еще одним обязательным условием для включения в трудовой договор, согласно ст.57 ТК РФ, является трудовая функция педагогического работника, которая определяется в соответствии с ЕКС<sup>2</sup>.

Следующим пунктом договора является сокращенная продолжительность рабочего времени. Его длительность зависит от

---

<sup>1</sup> Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право. / М. : РГ - Пресс, 2015. С.490

<sup>2</sup> Егоров В.И. Трудовое право. / М.: Кро Рус, 2017. С. 464

должности педагога. Для воспитателя, старшего воспитателя и педагога - психолога устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается для музыкального руководителя. Для учителя-дефектолога - 20 часов в неделю.

Существуют детские сады с 12- часовым рабочим днём. В таких учреждениях предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), а в течении недели - 60 часов. Дошкольная педагогическая нагрузка определяется 36 часами работы в неделю.

Работодатель имеет право заменить отсутствующего педагога по различным причинам. Во время приостановки функционирования учреждения педагог работает те же часы на своём рабочем месте. Он выполняет методические работы, работы по изготовлению различных пособий и материалов ит.д., что регулируется внутренними положениями учреждения.

В дошкольных учреждениях не закреплено постоянное время для приёма пищи или обеденного перерыва, так как педагог выполняет свои должностные обязанности непрерывно в течение всего рабочего дня <sup>1</sup>.

Педагоги осуществляют приём пищи параллельно или одновременно с детьми.

Обязательным пунктом в трудовом договоре следует закрепить продолжительность очередного отпуска, который у педагогов удлинённый. Он утверждён Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Для всех педагогических работников установлен отпуск в количестве 42 календарных дней( этот отпуск льготный). Есть категории детей, за которых

---

<sup>1</sup> *Гейхман В.Л.* Трудовое право: Учебник для академического бакалавриата./ М.: Юрайт, 2016. С.548

педагогическим работникам предоставляется отпуск в размере 56 календарных дней. Это дети с ограниченными возможностями здоровья.

Подводя итог анализу особенностей заключения и содержания трудового договора с педагогическими работниками дошкольных образовательных учреждений, хочется отметить, что в юридической литературе по трудовому праву недостаточно внимания уделяется проблемам правового регулирования труда данной категории работников.

Подводя итог анализу особенностей заключения и содержания трудового договора с педагогическими работниками дошкольных образовательных учреждений, хочется отметить, что в юридической литературе по трудовому праву недостаточно внимания уделяется проблемам правового регулирования труда данной категории работников.

Важное место,<sup>1</sup> занимаемое сферой образования в стране, и всё возрастающее ее значение, наличие существенных особенностей в условиях и характере труда, определяют необходимость внесения изменений в некоторые нормативно – правовые акты, регулирующие трудовую деятельность педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.

1.2. Особенности изменения и прекращения трудовых правоотношений педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.

Трудовой договор педагога может изменяться. Администрация учреждения имеет право вносить изменения в трудовой договор, закрепляя это в дополнительном соглашении к трудовому договору. Это возможно только при реорганизации или ликвидации образовательного учреждения.

---

<sup>1</sup> *Пиляева В.В.* Трудовое право России. / М.: 2018. С.448

Соглашение подписывается обеими сторонами, после чего работник продолжает выполнять свои трудовые функции<sup>1</sup>. Если работник не согласен с изменениями условий работы, то трудовой договор расторгается. Внесение изменений оформляется двухсторонним соглашением сторон, кроме случаев, предусмотренных законом.

Виды (формы изменения) представлены на рисунке 3

Перевод - определенное поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (кроме изменения наименований) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, поручение работы у другого нанимателя или в другой местности, кроме командировки

Перемещение - поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте, как в том же, так и в ином структурном подразделении (если оно не обособлено) с сохранением условий труда, предусмотренных трудовым договором

Изменение существенных условий труда

Рисунок 3 – Виды (формы изменения) трудового договора

Перевод – это изменение наиболее важных условий трудового договора, а именно<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Орловский Ю.П. Трудовое право. Учебник для бакалавров. / М.: Издательство Юрайт, 2014. С.854

<sup>2</sup> Смирнова О.В. Трудовое право./ М.: Проспект, 2017. С.538

1. Трудовых функций, то есть изменение обязанностей, оговоренных в договоре.
2. Изменение места работы работодателя.
3. Перевод для работы в другую местность.

Перевод отличается от служебной командировки, различия представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 – Различия между переводом и служебной командировкой

Переводы могут классифицироваться по различным основаниям, они представлены на рисунке 5.

Продолжительность: постоянные - без сохранения прежнего места работы и только с согласия работника; временные - могут осуществляться по инициативе работника или нанимателя. Не допускаются даже с согласия работника, если есть противопоказания по состоянию здоровья. Временный перевод без согласия работника возможен в следующих случаях: поручение работы в той же местности; наличие производственной необходимости для нанимателя; работа не должна быть противопоказана по состоянию здоровья; на срок не более 1 месяца.

Место перевода: на том же предприятии, на другом предприятии, у того же нанимателя, но в другой местности

В чьих интересах: нанимателя или работника

Рисунок 5 – Классификация переводов по различным основаниям.

Общие основания прекращения трудового договора, указанные в ст. 77, 81,83,84 ТК РФ, при наличии соответствующих обстоятельств могут являться и основаниями для прекращения трудовых договоров с педагогическими работниками.

Педагогические работники,<sup>1</sup> в трудовые (должностные) обязанности которых входят воспитательные функции, могут быть уволены по основанию, предусмотренному п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы с последующим расторжением трудового договора.

<sup>1</sup> Шмелева О.Г., Лебедева А.В., Шаймуллина Р.А. Научная статья: Правовое регулирование труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций / Казань: 2017.С.142



Помимо оснований для прекращения трудового договора, по отношению к педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, изложенных в ст.13 ТК РФ, другими основаниями являются:<sup>1</sup>

- 1) в течение одного года повторное грубое нарушение Устава образовательного учреждения (п.1 ст.336 ТК РФ );
- 2) применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, в том числе однократное (п.2 ст.336 ТК РФ).

В приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора, трудовой книжке и личной карточке в качестве основания прекращения трудового договора указывается повторное в течение одного года нарушение Устава образовательного учреждения. Дается ссылка либо на ТК РФ, либо на «Закон об образовании». При этом предпочтительнее ссылка на Трудовой кодекс РФ.

Увольнение по п.2 ст.336 ТК РФ возможно в случае применения (в том числе однократного) педагогическим работником к обучающимся или воспитанникам методов, которые представлены на рисунке 6.

---

<sup>1</sup> Панина А.Б. Трудовое право. М.: Инфра – М. 2015. С. 272

Физического значение насилия, пространства физической сознание силы, смыслового принудительного проблемой физического является воздействия. меры Проявлением отсюда физического современного насилия своего могут происходит быть можно побои человека и культуру любые сознание другие разных действия, диссонанс причиняющие качество боль, обратной принудительное отсутствию лишение проблем свободы, информационное пищи, отсюда питья и социального т.д

Психического критической насилия. информации Проявлением тенденции психического проблеме насилия мировоззрения являются сфер угрозы, становится преднамеренная информационного изоляция, противоположные оскорбления и работе унижение разных достоинства, общества предъявление литературы чрезмерных потоки требований, основания систематическая разграничивать необоснованная общество критика и информации т.п

Рисунок 6 – Методы воспитания, за которые педагогические работники могут быть уволены по п.2 ст. 336 ТК РФ

Прекращение трудового договора может произойти по решению аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.<sup>1</sup> Оно может являться основанием для его увольнения, что допускается Трудовым Кодексом РФ.

Данное увольнение допускается, если нельзя с письменного согласия сотрудника переместить его на другую работу, имеющуюся у работодателя (как свободное место или нижеоплачиваемую), которую работник не может выполнять в связи с его состоянием здоровья. Работодатель обязан предложить все свободные вакансии, имеющиеся в предоставленной ему территории. Предоставлять вакансии в других территориях, работодатель

---

<sup>1</sup> Курбанов Р.А. Трудовое право: Учебник./ М.: ЮНИТИ – ДАНО, 2018. С. 487

имеет право в том случае, если это закреплено соглашениями или трудовым контрактом.

На основании пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ, увольнение также может быть произведено в связи с недостаточной квалификацией, а также в силу несоответствия работником занимаемой должности. Всё это подтверждается результатами аттестации. Она проводится в рамках трудового законодательства, а также другими очередными постановлениями и распоряжениями, в которых прописываются все нормы права. Ни в одном утверждённом документе не сказано, что если работник не прошёл рамки аттестации, его можно сократить или уволить. После заключения аттестационной комиссии педагогу присваивается квалификационная категория. Сама комиссия должна быть объективна к аттестующемуся.

Таким образом, мы выяснили юридическую природу особенностей изменения и прекращения трудовых правоотношений педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, которую нужно знать не только работодателям, но и работникам во избежание различных недоразумений<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Лебедев В.М.* Трудовое право: Учебник для студентов высших учебных заведений. / М.: Норма, 2015. С. 463

## 2.РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

### 2.1. Понятие рабочего времени, особенности режима рабочего времени в дошкольных образовательных учреждениях

За основу Правительство РФ приняло первоустанавливающие документы, применительные к длительности отработанных часов и своеобразности режима рабочего времени, педагогических и других видов сотрудников образовательных организаций, представлено на рисунке 7.

Трудовой кодекс РФ

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», зарегистрированным Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный №8110

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», зарегистрированное Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963

Регулирования этих задач отражены в приказе за номером 1601 Минобрнауки от 22.12.2014 года. Причиной утверждения его послужила статья 333 ТК РФ, и пункт 5.2.71 Положения Министерства образования и науки РФ. К работникам образовательных организаций применителен сжатый период трудочасов – не более 36 за семь дней. Третья часть (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 г. №1 85) информирует нас о количестве часов педагогической работы за оклад, алгоритм требуемой нагрузки, отражённой в контракте, а также права редактирования её границ. Поэтому сжатый период трудочасов применителен не к 100 процентному составу педагогов. Положение той же статьи не совсем законно интерпретирует длительность отработанных часов, так как объём часов пропорционален соответствующей должности в зависимости от индивидуальных характеристик рабочего места<sup>1</sup>. Этот алгоритм разрабатывает и утверждает российское Правительство.

Деятельность наёмных работников в соответствии с занимаемыми должностями классифицируется по сложности и условиям выполнения работы в разных организациях с конкретным составом студентов, школьников и дошкольников.

Работникам, выполняющим обязанности по замещению должностей, изложенные в п.п. 2.1 и 2.2, введена продолжительность рабочего времени. Трудочасы за оклад применены преподавателям, замещающим должности, поименованные в пунктах 2.3 2.8 приложения 1 к приказу №1601. Представлено на рисунке 8.

---

<sup>1</sup> *Лебедев В.М.* Трудовое право: Учебник для студентов высших учебных заведений./ М.: Норма, 2015. С. 463



Рисунок 8. Перечень должностей педагогических работников, которым установлена норма рабочего времени продолжительностью 36 часов в неделю.

Таким образом, тридцатичасовой период труда в неделю свойственен основному количеству должностей любых педагогических организаций, а для отдельных занимаемых должностей требуется индивидуальная (конкретная) детализация. Например, для старших воспитателей в определённых организациях по этой должности применяется уменьшенный период труда – тридцатичасовая неделя. А руководитель физического воспитания характеризуется именно наличием внутреннего распорядка организации (техникумы и колледжи), поэтому данная должность не должна применяться в детских садах.

В зависимости от характера деятельности занимаемой должности сотрудникам разработаны следующие нормотивы труда за единицу оклада (приложение 1 к приказу за номером 1601):

- ✓ двадцатичасовая трудовая неделя для учителей-дефектологов и - логопедов (п. 2.3.);
- ✓ двадцатичетырёхчасовая трудовая неделя для музыкальных руководителей (п. 2.4.);
- ✓ пятичасовая трудовая неделя для воспитателей, деятельность которых связана с ограниченными возможностями воспитанников (п. 2.5.);
- ✓ тридцатичасовая трудовая неделя для:
  - инструкторов по физической культуре (п. 2.6.);
  - воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, а также в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня; организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; организаций, в том числе медицинские организации и организации социального обслуживания за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5. и 2.7.);
- ✓ тридцатишестичасовая трудовая неделя для воспитателей организаций, деятельность которых направлена на дополнительные общеобразовательные программы, программы дошкольного образования, программы среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми; логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания (п.2.7.).

Кроме того, у сотрудников (помимо работников, предусмотренных в пунктах 2.8.1. и 2.8.2.) трудовой период их деятельности одного оклада приравнен к рабочему времени. В случаях при изменении объема работы против установленного количества часов за оклад изменяется прямопропорционально и рабочее время совместно с заработной платой<sup>1</sup>.

Правительством РФ принято, что лимиты часов для учителей, преподавателей (в т.ч. тренеров), педагогов и старших педагогов (в т.ч. тренеров) дополнительного образования входят в основное количество часов их работы, так как должностные обязанности (согласно категории образованности) сотрудников не лимитируются выполнением учебной работы, поэтому оклад выплачивается за полное оказание услуг, входящих в должностные обязанности.

Таким образом, сотрудники выполняют обязанности, изложенные в должностных обязанностях и в положениях об особенностях режима рабочего времени (п. 2.3.). В нём отражены виды педагогической работы, осуществляющиеся на протяжении всего периода образования. Отсюда следует отсутствие пределов времени и объём материала предполагается изучать вплоть до целого учебного года.<sup>2</sup> Данный аспект подлежит обязательному утверждению руководителем учреждения алгоритмов и сроков таких работ.

Также сотрудникам не запрещается осуществлять дополнительные услуги на коммерческой основе (доп. оплата): классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебноопытными участками, проверка письменных работ. Эти услуги также не подлежат конкретным срокам выполнения.

В виду вышеизложенных работ основания для разработки и утверждения нормативов времени оказания таких услуг отсутствуют.

---

<sup>1</sup> Научный журнал /Информационная наука/ №4. 2016

<sup>2</sup> Мищенко М.С. Трудовое право./ Минск : Театра Систем, 2017. С. 255



Исключения составляют нормативы, изложенные в Положении об особенностях режима рабочего времени для дежурств сотрудников на протяжении всего периода образования.

## 2.2 Особенности времени отдыха работников образовательных учреждений

Специфика времени отдыха сотрудников, трудоустроенных по договору (контракту), образовательных учреждений, в том числе дошкольных, обусловлена отсутствием в штатном расписании законного отдыха для приёма пищи. Работникам разрешается приём пищи в то же время что и воспитанникам совместно с ними или в отдельном помещении, отвечающим установленным правилам СанПиНов для этих целей (п. 1.4 Положение об особенностях режима рабочего времени).

Немаловажным моментом является и утверждённый перечень выходных дней трудящихся, определённый графиками работы и отдыха согласно режиму работы учреждения. Кроме этого, у работников существуют дни, посвящённые повышению уровня квалификации, самообразованию, дополнительной подготовке к занятиям не в ущерб основному рабочему времени.

Помимо основных выходных дней трудоустроенным сотрудникам образовательных организаций предоставляется четыре дополнительных выходных дня в месяц (по одному в неделю) при условии наличия у работника ребёнка-инвалида (ст. 262 ТК РФ). Обязательное требование руководителя – отсутствие нарушения процесса образования.

Отпуск<sup>1</sup> также относится к отдыху сотрудников образовательных учреждений (в т.ч. руководящие и замещающие должности). Именно к таким

---

<sup>1</sup> *Потапова А.А.* Трудовое право: конспект лекция. / М.: Проспект, 2016. С. 149

работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Его срок регулирует Правительство РФ (ст. 334 ТК РФ) и может составлять либо 42, либо 56 календарных дней в зависимости от вида образовательной организации.

Анализируя ст. 115 ТК РФ, понимаем, что предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и замена его части денежной компенсацией производится в соответствии с общими правилами предоставления таких отпусков.

Оформление сотрудниками образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года возможен не позднее десяти лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании»). Такой вид отпуска можно отнести к мероприятиям общественной помощи педагогических работников и определяется учредителем и (или) уставом образовательного учреждения. Такой отдых оформляется приказом путём подачи соответствующего заявления работника (приказ Минобрнауки России от 07.12.2000 № 3570, положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года»). Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не окажет отрицательного воздействия на деятельность учреждения.

На период нахождения в отпуске за работником сохраняется место работы (должность) и педагогическая нагрузка.<sup>1</sup> Увольнение по инициативе работодателя возможно только в случае полной ликвидации образовательного учреждения. В случае болезни работника отпуск продляется на число дней нетрудоспособности.

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Трудовое право. /М.: Проспект, 2018. С.592

Положение от 07.12.2000г. распространяется на образовательные учреждения, учредителем которых является Минобрнаука России или в отношении которых Минобрнаука России осуществляет полномочия учредителя для других образовательных учреждений. Положение носит рекомендательный характер. Однако это не лишает педагогических работников этих образовательных учреждений права на предоставление длительного отпуска.

Итак, проанализировав раздел «Правовое регулирование режима труда и отдыха работников дошкольных образовательных учреждений» дипломной работы можно сказать следующее, что Правительство нашей страны уделяет огромное внимание данной теме. Различными федеральными законами и ТК РФ, а также различными Постановлениями и Положениями регулируется режим труда и отдыха педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. Педагогам устанавливаются: укороченный рабочий день за ставку заработной платы, удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск в зависимости от вида образовательного учреждения и должностей работников, предоставляются льготные дни по уходу за детьми-инвалидами, причём педагогическая нагрузка за этот день не распространяется на все последующие рабочие дни. Но есть в законодательстве и «пробелы». Так в п. 1 Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466. не указано, в каких единицах предоставляются эти отпуска. Можно только догадываться, что удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМИНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ РАБОТНИКОВ ДО ШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Основная масса судебных дел поступает по поводу нарушения прав педагогических сотрудников в связи с расторжением трудовых договоров по решению работодателей образовательной организации. В основном причины увольнений возникают за принесённое причинение вреда в виде физического или психического насилия воспитанникам или обучающимся в ОУ, а также совершение педагогами недостойных, безнравственных действий.

1. Например, Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 по делу № 33-12411/2015г.<sup>1</sup> Истец А. (учитель физкультуры, работающий в школе на основании заключенного с ним трудового договора) на своём уроке не преднамеренно нанёс гимнастической палкой ученику удар, вследствие чего приказом уволен по п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Рассмотрев материалы дела, суд нашел факты, доказывающие нарушения истцом дисциплины в организации, осуществляющей образовательную деятельность. Учитель в грубой форме нарушил технику безопасности проведения образовательного процесса, хотя мог этого избежать и не допускать этого проступка. В ФЗ РФ № 273 чётко определено « физическое насилие в отношении учащихся строго запрещено» Поэтому, в результате дисциплинарного расследования в образовательной организации, учитель был правомерно уволен за применяемые методы воспитания, связанные с физическим насилием над учащимся.

Есть случаи, когда сам проступок педагога недостаточен для его увольнения, поэтому работодатель вправе привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности, соблюдая всю процедуру проведения расследования. Работник, получивший дисциплинарное взыскание имеет

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 по делу № 33-12411/2015г. //URL: <http://www.consultant.ru>

право уйти по собственному желанию, уходя от конфликтной истории в коллективе, после чего обращается в суд за защитой собственных прав.

2. В этой связи интересно Апелляционное определение от 26.01.2016 по делу № 33– 2495/2016<sup>1</sup>. С иском в суд обратилась, истец Т. к ответчику ГБ ОУ образовательному учреждению г. Москвы «Школа № Х» о признании приказа не правомерным, в котором было прописано о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, и о взыскании компенсации морального вреда.

На работника школы Т. был издан приказ об увольнении с занимаемой должности по статье 77 ТК РФ, п3, ч 1. (собственное желание). Основанием для издания приказа послужил факт принятия заявлений от выпускников школы на участие в ЕГЭ, что повлекло за собой нарушения Положений о государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего и общего образования, утвержденные Приказом Министерства образования и наук от 26 декабря 2013 года № 1400, что является нарушением должностных обязанностей. Суд не обнаружил в деле нарушения норм материального или процессуального права, которые влекут за собой отмену решения суда, предусмотренных ст. 330 ТК РФ

Практика увольнения педагогических работников едина. В высшие судебные инстанции обращаются сотрудники высочайших учебных заведений, реже - среднего профессионального образования. Это подтверждается исследованием практики судов по трудовым спорам работников образования.

Часто в суды обращаются за судебной защитой педработники организаций общего и среднего профессионального образования.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение г. Москвы от 26.01.2016 по делу № 33– 2495/2016. // URL: <https://www.mgpu.ru/wp-content/uploads/2018/05/Analiticheskij-obzor-sudebnyh-reshenij.pdf>

3. Можно привести Апелляционное определение Московского городского суда от 30.09.2015 № 333 – 7712/2015<sup>1</sup>.

В Московский городской суд с иском обратилась педагог Б. работавшая в ГБОУ г. Москвы специальная общеобразовательная школа № 1 (СОШ №1) о незаконном увольнении с последующим восстановлением на работе, а также о взыскании не полученного заработка и компенсации морального вреда и судебных расходов. Педагог настаивала и доказывала о том, что в школе она работала в должности воспитателя. Это явилось обоснованием её требований.

Между Б. и ГБОУ г. Москвы СОШ №1 в 2008 г. был заключён трудовой договор. На основании данного трудового договора Б. была принята работодателем на работу в качестве воспитателя. Имеются дополнительные соглашения к данному документу. В них прописано об изменении размера заработной платы в сторону увеличения. В 2014 г. Б. получила уведомление об уменьшении заработка, так как в организации изменились условия труда, в связи с уменьшением количества учащихся и снижением финансов. Б. отказалась подписывать данное дополнительное соглашение, о чём было зафиксировано в соответствующем акте. Работодателем истице были предложены свободные вакансии, от которых она отказалась. Таким образом, суд признал действия работодателя школы правильными и отменил требования Т.

В соответствии со ст. 49 ФЗ № 273 аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения ими соответствия занимаемым должностям. После оценки качества их профессионализма устанавливается квалификационная категория. При рассмотрении подобных дел, суд не всегда встает на сторону истца, который полагает, что он прав.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 30.09.2015 № 333 – 7712/2015. // URL: <https://www.mgpu.ru/wp-content/uploads/2018/05/Analiticheskij-obzor-sudebnyh-reshenij.pdf>

4.В практике судов рассматриваются иски первых двух категорий. Такой случай был в Республике Татарстан. Дело № 33– 7471 2014<sup>1</sup>. В Апелляционном определении суд рассмотрел увольнение педагога по двум основаниям:

-Истица совершила действия аморального характера. Во время образовательного процесса в присутствии детей, нарушив все нормы морали и правила субординации, трудовой и внутренней дисциплины, а также должностных обязанностей допустила «хамство» внутри коллектива. Находясь в возбуждённом состоянии, она по нечаянно нанесла физическое насилие учащемуся в области по спины.

- В процессе расследования выявился ещё один факт, послуживший освобождению от занимающей должности. Педагог проигнорировала очередной периодический профосмотр, который был оплачен работодателем. Вследствие этого она была не допущена к трудовой деятельности, после чего работодатель вынес наказание в виде замечания.

6. Апелляционное определение было выдвинуто в Республике Башкортостан. Педагог школы, использовал не корректные методы во время образовательного процесса, связанных с физическим и (или) психическим насилием над обучающимися. Впоследствии чего был уволен. На судебном процессе были представлены факты, доказывающие длительное применение физического и психического насилия над ребёнком во время индивидуального обучения. В очередной раз после окончания занятий ребёнок вскрыл себе вены. Верховный суд Республики в Апелляционном определении от 27 марта 2014 г. по делу № 334– 22 7/2014<sup>2</sup> вынес решение о том, что увольнение имело законную силу, так как к делу прилагались неотъемлемые доказательства масштабного характера в сторону

---

<sup>1</sup>Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 02 июня 2014 г. по делу № 33– 74 71 /2014 // URL : <http://www.lexed.ru>

<sup>2</sup> Апелляционное определение Башкортостан от 27 марта 2014 г. по делу № 334– 22 7/ 2014 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/SuJi60pkeDbg/>

преподавателя, который унижал, оскорблял физическим насилием обучающегося, что является крайне противозаконным.

Также суды разбираются с уникальными случаями по увольнению педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность не в образовательных организациях, а в организациях, осуществляющих обучение. (ст.336 ТК РФ)

7. Так в Красноярском крае законно уволил сотрудника дома – интерната по п. 2 ст. 336 ТК РФ « Применение методов воспитания, связанных с психическим насилием обучающихся». Педагог, в ходе расследования не мог сдерживать отрицательные эмоции в общении воспитанников и коллег. Факт расследования привёл к тому, что сам обучающийся рассказал о не проверенном акте сексуального домогательства. После этого несовершеннолетняя девочка подросток, осознанно не понимая, подвергла свою жизнь и здоровье риску. У неё стали наблюдаться психические расстройства и отклонения. Краевой суд завёл дело №33- 4 894/14<sup>1</sup> от 26 мая 2014г. Судом доказано, что в доме – интернате для умственно отсталых детей осуществлялось ежедневное обучение по образовательным программам в соответствии с федеральными законами. Из этого следовало, что дом интернат является социальным учреждением обучающего типа. Значит, сотрудник социального учреждения является педагогом. Между педагогом и руководителем социального учреждения был составлен трудовой договор и выданы должностные инструкции и инструкции по охране жизни и здоровья детей. На основании данных локальных актов, педагог осуществлял педагогическую коррекцию воспитанников по программе воспитания и обучения, из чего следует, что к данному истцу подходят все пункты увольнения, закреплённые в ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26 мая 2014 г., по делу № 33 - 4 894/14 // URL: [http:// usperm.ru/node/7288/backlinks](http://usperm.ru/node/7288/backlinks)



8. Самым уникальным делом применения ст. 336 Трудового кодекса России является Определение Приморского краевого суда № 33– 904<sup>1</sup> от 10 февраля 2014г, Прокуратура края выявила факт физического воздействия на воспитанника педагогом дошкольного образовательного учреждения и была освобождена от занимаемой должности за неисполнение своих должностных обязанностей на рабочем месте. В прокуратуру обратились родители воспитанника и очевидцы данного нарушения. Ребёнок рассказал, что после обеда, когда все дети стали вставать, меня начала будить воспитатель, а мне ещё очень хотелось спать. Тогда она подошла к моей койке и содрала с меня пододеяльник, после чего мне стало очень больно. Я плакал. Медицинским работником был зафиксирован факт физического воздействия на тело мальчика в области левой руки и подмышечной впадины. Данный факт на суде подтвердили свидетельскими пояснениями другие воспитатели данного образовательного учреждения, а также медицинский работник и родители.

Не всегда проступок воспитателя можно довести до увольнения. Нормативными документами предусмотрены другие меры наказания, как например – дисциплинарное.

9. В Приморском крае получил дисциплинарное взыскание руководитель СОШ в виде выговора за ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей. Суд Приморского края возбудил административное дело от 19 марта 2014 года №33-20881<sup>2</sup>. Суд выяснил, что по причине директора школы выведен из строя прибор учета, что повлекло за собой перерасход бюджетных средств. Вслед за этим вынесено ещё одно дисциплинарное взыскание ( выговор). Директором школы своевременно не было проведено сокращение штата сотрудников, что повлияло на смету

---

<sup>1</sup> Определение Приморского краевого суда от 10 февраля 2014 г. по делу № 33– 904, // URL [https:// base.garant.ru](https://base.garant.ru)

<sup>2</sup> Определение Приморского краевого суда от 10 февраля 2014 г. по делу № 33– 904, // URL [https:// base.garant.ru](https://base.garant.ru)

расходов школы. Данный факт не был доказан и дисциплинарное взыскание с директора школы было снято определением суда Приморского края.

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.

10. В Кировский областной суд обратилась учительница иностранных языков с иском на Управление образованием города. В иске были выдвинуты требования по трудоустройству её в образовательное учреждение, т.к. она обладала большим опытом работы в данной сфере и имела заслуги за свой труд. Управление образованием дало письменный отказ, ссылаясь на то, что комплектованием кадров распоряжается непосредственно руководитель, что закреплено законом об образовании. В Апелляционном определении от 09 января 2014 г. по делу № 33 – 44 93 /2013<sup>1</sup> Кировским областным судом отмечено, данный ответ от Управления образованием является правомерным, а также выяснился факт о том, что в образовательных учреждениях города свободных вакантных мест нет. В связи с тем, что истцом не предоставлено доказательств не обоснованного отказа, суд отклонил иск.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Кировского областного от 09 января 2014 г. по делу № 33 – 44 93 /2013 // URL: <https://yandex.ru/search/>.

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ДР

### **Классный час для студентов педагогического колледжа.**

#### **Тема « Регулирование труда педагогических работников дошкольных учреждений».**

##### **Основные задачи классного часа:**

- дать знания учащимся о правовом регулировании труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;
- формировать понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, устойчивый интерес к ней;
- формировать уважение и гордость за избранную профессию.

**Участники:** педагог и учащиеся педагогического колледжа.

**Оборудование:** книга «Трудовой кодекс», презентация «Регулирование труда педагогических работников дошкольных учреждений», таблички к игре инсценировке « Репортаж из зала суда».

**Литература:** Трудовой Кодекс РФ от 19 марта 2019.; Береснева Н. В. Классный час «В поисках своего призвания». Журнал №8 // Последний звонок. 2018. С.12.; Федеральный закон от 10.07.1992 № 3266-1: // Собрание законодательства Российской Федерации . 1996. С. 150.; О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда: Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 -N 804 // Собрание законодательства Российской Федерации - 2002. С.4583.

## Ход классного часа.

Добрый день, уважаемые студенты! Я рада вас всех приветствовать после прохождения педагогической практики, на нашем классном часе.

Восточная мудрость гласит: « Думаешь на год вперед, посади семя. Думаешь на десятилетие вперед, посади дерево, а если ты думаешь на век вперед, воспитай человека». Основная профессиональная миссия педагога – это всегда думать «на век вперед». Именно в его руках будущее конкретного человека, да и государства в целом.

Я вам сейчас загадаю загадку, а вы подумайте и скажите, о какой педагогической профессии пойдет речь:

Есть одна профессия такая,  
В ней надо прыгать и играть,  
И даже деткам книжки всем читать.

Суть загадки отгадайте и профессию определяйте.

### Студены:

- речь идет о профессии педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Совершенно верно, говорить мы сегодня будем о педагогах дошкольных образовательных учреждений и их правовом регулировании труда, которое закреплено в Трудовом Кодексе РФ.

А вот статьи Трудового Кодекса РФ, которые необходимо знать каждому, кто устраивается на работу в дошкольные образовательные учреждения.

Правовые регулирования труда педагогических работников зафиксированы в Трудовом Кодексе в главе 52 (*показ студентам трудового кодекса*). Прежде все к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов. Об этом говорится в статье 331ТК РФ.

В соответствии с ч. 2 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

1. по приговору суда или по медицинским показаниям, а также имеющие судимость за отдельные преступления; (*пример*)
2. лица, имеющие или имевшие судимость, а так же подвергавшиеся уголовному преследованию; (*пример*)
3. за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности; (*пример*)
4. половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семей несовершеннолетних; (*пример*)
5. против общественной безопасности; (*пример*)

При оформлении на работу, работодатель заключает с педагогом трудовой договор на неопределенный срок, а в некоторых случаях срочный трудовой договор (это педагоги, достигшие пенсионного возраста или на период отсутствия основного работника по тем или иным причинам). Обо всем этом говорит статья 332 ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами.

Для педагогических работников дошкольных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю. О чем гласит статья 333 ТК РФ. В зависимости от должности и специальности и с учетом их труда продолжительность рабочего времени может быть разной. Например: логопед и музыкальный руководитель за ставку оплаты труда работают 4 часа 24 минуты, а воспитатель 7 часов 12 минут.

Педагогическим работникам дошкольных учреждений предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в

количестве 42 календарных дней. Продолжительность данных отпусков устанавливает Правительство РФ (статья 334ТК РФ).

Через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, педагоги имеют право на длительный не оплачиваемый отпуск до 1 года, порядок и условие предоставления которого определяют нормативно - правовые акты в сфере образования (статья 335ТК РФ).

А сейчас я предлагаю немного поиграть и поразмышлять.

### **Игра - тренинг « Мы играем в суд»**

Никто из вас не знает, кем он будет в будущем, как сложится ваша карьера. Из статей Конституции каждый из вас в праве овладеть любой профессией. В каждой профессии есть положительные и отрицательные стороны. И сейчас мы с вами узнаем, какие положительные и отрицательные моменты обладает профессия воспитателя детского сада.

Предлагаю начать игру- тренинг «**Мы играем в суд**»

Слушается дело «Профессия воспитатель».

Участники суда: обвинители, адвокаты. Прежде, давайте разделимся на две команды (*на столы студентов ставятся таблички с надписями "обвинители", "адвокаты"*) Обвинители ищут в профессии педагога - минусы, а адвокаты - плюсы.

Слово предоставляется обвинителям...

Слово предоставляется адвокатам...

**Вывод:** «Профессии педагогов дошкольного учреждения - сложны, очень трудоёмки, но самые необходимые на земле. Во все времена данные педагогические профессии считались самыми нужными и благородными.

Педагог - это гораздо больше, чем профессия, это состояние души и желание передавать свой опыт другим людям». А сейчас давайте подведём небольшой итог. Познакомившись со статьями Трудового кодекса РФ « О правовом регулировании труда педагогов дошкольных образовательных учреждений» вы узнали, как правильно поступить на работу в дошкольное образовательное учреждение, кто имеет право там работать, а кто нет, продолжительность рабочего времени, продолжительность отпусков педагогов и т.д.

Я думаю, что ознакомившись с данным материалом, некоторые из вас смогут использовать его в своём выборе будущей профессии.

Спасибо всем за внимание!

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам дипломного исследования можно сделать следующие выводы и предложения.

Труд работников в сфере образования, как и труд любых других работников, регулируется трудовым законодательством РФ, но трудовые отношения с работниками данной сфере имеют свою специфику, выходящую за рамки Трудового кодекса и описанную другими федеральными законами, в которых содержатся нормы трудового права.

В связи с характером и условиями труда педагогических работников, в целях компенсации неблагоприятного воздействия различного рода факторов, повышенных психофизиологических нагрузок, обусловленных спецификой и характером педагогической деятельности, а также с учетом трудовой деятельности по обучению и воспитанию чаще всего несовершеннолетних, законодателем предусмотрены определенные особенности регулирования труда для данной категории работников.

В соответствии с ч. 1 ст. 331 ТК РФ к образовательной деятельности допускаются работники, имеющие образовательный ценз. Он определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования. Согласно ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право заниматься педагогической деятельностью имеют лица, получившие среднее профессиональное или высшее образование с соответствующей квалификацией. Квалификационные требования указываются в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах. Вместе с тем законодателем предусмотрены некоторые ограничения для занятий данной деятельностью. Это обусловлено, в первую очередь защитой законных прав и интересов несовершеннолетних. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 331 ТК РФ к образовательной деятельности не допускаются лица которых



лишили права заниматься педагогической деятельностью из-за вступившего в законную силу приговора суда; судимые, подвергавшиеся уголовному преследованию за определенные преступления, в том числе за преступления против жизни и здоровья человека и другие. Для лиц, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести или лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, законодателем поставлено определенное условие при приеме на работу. Данные лица могут быть допущены к педагогической деятельности после решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности. Кроме того, дополнительно к случаям, когда работодатель обязан отстранить работника от работы, предусмотренным ст. 76 ТК РФ (алкогольное, наркотическое, токсическое опьянение, не прошедшего обязательный медицинский осмотр и другое), ст. 331.1 ТК РФ предусмотрены дополнительные основания отстранения от работы педагогических работников. Так, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника в том случае, если он получил от правоохранительных органов сведения о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз.3 и 4 ч.2 ст.331 ТК РФ, отстранить его от работы на весь период преследования по уголовному делу до его закрытия либо до вступления в силу приговора суда.

Положения ст. 332 ТК РФ предусматривают особенности для заключения трудовых договоров с работниками организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования, деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. В данном случае может быть заключен как бессрочный трудовой договор, так и срочный трудовой договор, время

действия которого прописывается в самом договоре. Трудовой договор заключается после избрания по конкурсу на замещение соответствующей вакансии. Для сохранения непрерывности учебного процесса возможно заключение трудового договора на замещение. Замещение проходит без избрания по конкурсу. На замещение соответствующей должности при приеме на работу, по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

С учетом специфики трудовой деятельности и наличия определенных психотравмирующих факторов для работников образования установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Предусмотрен ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск от 42 до 56 дней в зависимости от занимаемой должности. Кроме общих оснований прекращения действия трудового договора, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, для педагогических работников предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудовых отношений (ст. 336 ТК РФ): повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ. Прежде всего, данные дополнительные основания увольнения направлены на защиту интересов обучающихся, исключения физического и унижающего достоинства воздействия на несовершеннолетних. Кроме того, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом запретов на право осуществления педагогической деятельности (ст.331 ТК РФ) трудовой

договор с работниками образовательных учреждений, по должностям которых тарифно – квалификационные характеристики предусматривают наличие квалификационных категорий, может быть расторгнут в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации.

Несмотря на то, что многие нормы в трудовом законодательстве усовершенствуются, всё равно есть много «белых пятен». Статьи трудового кодекса должны применяться вместе с соответствующими подзаконными актами, которые должны расширять и конкретизировать закон. Но зачастую в данных нормативных актах отсутствуют развивающие положения, имеются недостатки юридического изложения норм этих актов, к тому же не определяется механизм реализации уже существующих норм. Например статья 331 ТК РФ содержит нормы о необходимости образовательного ценза для занятия педагогической деятельностью, но не во всех типовых положениях об образовательных учреждениях он установлен. При анализе этих положений со стороны трудового законодательства выявлено следующее:

– установленные требования в полной мере не выполняются в связи с низкой юридической техникой изложения данных актов (например, в п. 67 данного Положения указано, что на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании). Квалификационные характеристики при этом не конкретизируются. Такие же недоработки есть и в других типовых положениях. Стоит обратить внимание на то, что до сегодняшнего дня не полностью выполнены требования статей 57 и 143 ТК РФ в которых возложены обязанности на Правительство Российской Федерации по порядку применения и утверждения ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих. Также в ЕКС

должностей руководителей, специалистов и служащих отсутствует раздел «образование». Во избежание нарушений правового регулирования труда педагогических работников следует разработать акт для всех должностей педагогических работников и сделать в типовых положениях ссылку именно на этот конкретный акт;

– также в ТК РФ имеется перечень медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности. В данный момент существует только Перечень медицинских психиатрических противопоказаний. В этом Перечне указано заболевание «эпилепсия». Она касается работников учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений, в том числе сезонных, детских дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах. Остальные образовательные учреждения этим Перечнем не охвачены.

– в ТК РФ отсутствует Перечень преступлений, при совершении которых не разрешается занятие педагогической деятельностью ни на законном, ни подзаконном уровне.

Таким образом, ТК РФ в отношении правового регулирования труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений нуждается в дальнейшем развитии.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года ( в ред.21.07.2014.) // Российская газета.1993. 25 декабря

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 - ФЗ ( действующая редакция от 01.04.2019) //Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. ст.410

Федеральный закон от 29.12.2012 г.№ 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации». // Собрание законодательства РФ. 2013. № 19. С 327

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». // Минюст РФ 6 октября 2010 г.

Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 // Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Минюст РФ 26 июля 2006 г.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 //Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». // Законодательное собрание 17 июня 2015г.

Постановление Министерство труда и социального развития РФ от 30июня 2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству

педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». // Минюстом России 7 августа 2003г.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». // Минюсте РФ 25 февраля 2015 г.

### **Судебная практика**

Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 по делу № 33-12411/2015 жалоба на не правомерные действия органов местного самоуправления //URL: <http://www.consultant.ru>

Апелляционное определение г. Москвы от 26.01.2016 по делу № 33–2495/2016 иск о признании не законным и отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, а также взыскания морального вреда // URL: <https://www.mgpu.ru/wp-content/uploads/2018/05/Analiticheskij-obzor-sudebnyh-reshenij.pdf>.

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.09.2015 № 333 – 7712/2015. по делу уведомление по уменьшению размера оплаты труда // URL: <https://www.mgpu.ru/wp-content/uploads/2018/05/Analiticheskij-obzor-sudebnyh-reshenij.pdf>

Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2015 по делу № 33– 47194/2015 иск о признании увольнения незаконным, восстановлением на работе, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда и судебных расходов // URL: <https://base.garant.ru>

Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 02 июня 2014 г. по делу № 33– 74 71 /2014 иск о восстановлении на

работе, взыскании заработной платы, взыскании компенсации морального вреда // URL : <http://www.lexed.ru>

Апелляционное определение Башкортостан от 27 марта 2014 г. по делу № 334– 22 7/ 2014 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/SuJi60pkeDbg/>

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26 мая 2014 г., по делу № 33 - 4 894/14 // URL: [http:// usperm.ru/node/7288/backlinks](http://usperm.ru/node/7288/backlinks)

Определение Приморского краевого суда от 10 февраля 2014 г. по делу № 33– 904 увольнение воспитателя за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей в связи с применением к воспитаннику физического насилия // URL [https:// base.garant.ru](https://base.garant.ru)

Апелляционное определение Кировского областного от 09 января 2014 г. по делу № 33 – 44 93 /2013 о защите права на труд // URL: <https://yandex.ru/search/>.

### **Литература**

*Амаглобели Н.Д.* Трудовое право: учебник для вузов./ М.:ЮНИТИ–ДАНО: Закон и право, 2018. С.503

*Белянинова Ю.В.* Трудовое право. Учебный курс / М.: Приор- издат, 2017. С. 222

*Буянова М.О., Смирнов О.В.* Трудовое право./М.: РГ– Пресс, 2015. С. 490

*Важенкова Т.Н.* Трудовое право: учебник для вузов./ Минск : Тетра Систем, 2017. С.192

*Воробьев В.В.* Трудовое право. Учебное пособие./ М.: Форум: Инфра–М, 2018. С. 303

*Гейхман В.Л.* Трудовое право. Учебник для академического бакалавриата./ М.: Юрайт, 2016. С.548

*Гейхман В.Л.* Трудовое право. Учебник для академического бакалавриата. /М.: Юрайт, 2017. С. 520

- Головина С.Ю.* Трудовое право. Учебник для бакалавров. /М.: Юрат, 2017. С. 379
- Городилина И.А.* Трудовое право России. Учебное пособие./ М.: РИОР, 2016. С. 253
- Гребенщиков А.В.* Трудовое право России. Учебник для высших учебных заведений./ М.: Инфра-М., 2017. С.607
- Граченков А.А.* Трудовое право. /М.: Амалфея, 2018. С. 227
- Гусова К.Н.* Трудовое право./ М.: Проспект, 2018. С.592
- Дзгоева-Сулейманова Ф.О.* Трудовое право. Учебное пособие./М.: Проспект, 2016. С. 176
- Егоров В.И.* Трудовое право. Электронный учебник. / М.: КроРус, 2017. С. 464
- Курбанов Р.А.* Трудовое право.Учебник./ М.: ЮНИТИ – ДАНО, 2018. С. 487
- Лебедев В.М.* Трудовое право. Учебник для студентов высших учебных заведений. /М.: Норма. Инфра-М, 2015. С. 463
- Мищенко М.С.* Трудовое право./ Минск : Театра Систем, 2017. С. 255
- Орловский Ю.П.* Трудовое право. Учебник для бакалавров. /М.: Издательство Юрайт, 2014. С.854
- Панина А.Б.* Трудовое право./ М.: Инфра– М. 2015. С. 272
- Певцова Е.А.* Трудовое право./ М.: Юстиция, 2017. С.206
- Пиляева В.В.* Трудовое право России./ М.: 2018. С.448
- Потапова А.А.* Трудовое право: конспект лекция./ М.: Проспект, 2016. С. 149
- Пресняков М.В., Чаннов С.Е.* Трудовое право./ М.: 2016. С. 352



*Пресняков М.В., Чаннов С.Е.* Трудовое право./ М.: 2016. С.480

*Смирнова О.В.* Трудовое право. /М.: Проспект, 2017. С.538

*Шмелева О.Г., Лебедева А.В., Шаймуллина Р.А.* Научная статья  
//Правовое регулирование труда педагогических работников дошкольных  
образовательных организаций. / Казань: 2017.С.142