

УДК 349.22:371.12

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

© **Полуэктова Нина Александровна**

магистрант 2 курса Института права и экономики
заочной формы обучения

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова
г. Улан-Удэ, Россия,
NINA198216@yandex.ru

Аннотация. В статье затронута актуальная проблема в сфере труда педагогических работников, а именно проблема нарушения реализации прав, свобод и гарантий данных участников образовательных отношений. Автор рассмотрел основные причины такой практики, внес несколько предложений по урегулированию данной ситуации.

Ключевые слова: трудовое право, права и обязанности, оплата труда, принудительный труд, стимулирующие выплаты.

Актуальность выбранной темы обуславливается необходимостью выявления проблем в регулировании трудовых прав педагогических работников, а также имеющихся нарушений трудовых прав этой категории работников.

Сфера развития образования в настоящее время имеет большое значение. И в этом развитии очень заинтересованы как государство, так и любой его участник, будь то преподаватель или учащийся. Ведь, как мы знаем, от уровня образования зависит и уровень развития общества в целом. Мы четко понимаем, что речь идет не только о преподавателе, но и о профессиональном специалисте, который обладает знаниями и умениями в использовании новых технологий. При этом каждый педагогический работник стремится к постоянному совершенствованию в своей профессии. Важность соблюдения прав таких работников играет немаловажную роль в устойчивом развитии образовательного процесса в целом.

Таким образом, в российском образовании особое внимание уделяется не только правам обучающихся, но и правам педагогических работников. Российское национальное законодательство базируется на общепризнанных принципах и нормах международного права.

Правовой статус педагогических работников нашел свое закрепление в Трудовом Кодексе РФ¹, а также в Федеральном Законе «Об образовании в РФ» (далее по тексту — Закон об образовании)². Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодатель-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2a0f0fb86d453864308305caa42ed06e5e53b8e9/

² Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174.

ством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, а также дополнительных мер государственной поддержки и социальных гарантий, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории «Сириус» и муниципальными правовыми актами.

Учеными, исследующими трудовое законодательство в сфере регулирования трудовых правоотношений педагогических работников, проводится классификация их прав и обязанностей на общие, которые установлены трудовым законодательством для всех субъектов трудовых прав (ст. 21 ТК РФ), и специальные (академические, социальные, трудовые, которые предусмотрены законодательством в отношении именно педагогических работников).

Так, С. А. Ларюшкин предлагает подразделить права и обязанности педагогических работников на:

- академические права (свободы) педагогических работников;
- права педагогических работников по созданию условий труда, которые обеспечивали бы высокое качество педагогической деятельности;
- права по защите установленного законодательством статуса педагогического работника [1, с. 47].

Отмечая существующие проблемы в сфере реализации прав, свобод и гарантий педагогических работников, Л. Б. Першина подчеркивает, что педагогические работники не должны:

- злоупотреблять своими академическими правами;
- должны учитывать права и свободы других участников образовательных отношений;
- учитывать их мнение при реализации академических прав;
- реализовывать права противоправными методами и способами.

Одновременно подчеркивает, что педагогические работники должны учитывать права и свободы других участников образовательных отношений; учитывать их мнение при реализации академических прав педагогическими работниками, а также учитывать положения законодательства Российской Федерации [2, с. 5].

Главой 52 Трудового кодекса РФ, регулирующей особенности труда педагогических работников, и ч. 5 ст. 47 Закона об образовании закреплены гарантированные трудовые права педагогических работников, среди которых следует выделить:

1) сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, тогда как по общему правилу продолжительность рабочего времени, которым признается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ), составляет 40 часов в неделю;

2) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ и п. 3 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании);

3) право на дополнительный длительный отпуск продолжительностью до одного года (право возникает у педагога через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ). В этот период за педагогическим работником сохраняется место работы;

4) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (указанное право направлено на возможность повышения квалификации педагогических работников, ст. 197 ТК РФ).

Помимо перечисленных гарантий, предоставляемых педагогическим работникам, законодатель выделяет и дополнительную ответственность этой категории работников, поскольку педагог, склонный к совершению аморальных поступков, не имеет права обучать других действующим в обществе этическим нормам. Именно поэтому Трудовой кодекс РФ содержит право работодателя расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) [3, с. 11–12].

А ст. 336 ТК РФ закрепляет дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником, в число которых включены:

– повторное в течении одного года грубое нарушение устава образовательной организации;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося.

Всё вышеперечисленное свидетельствует о том, что педагогическая деятельность продолжает оставаться очень значимой для общества и государства.

Вместе с тем, существующая реальность, а также судебная практика подтверждают, что продолжают иметь место нарушения трудовых прав педагогических работников.

Так, педагогическими работниками достаточно часто задаются вопросы, касающиеся нарушения их трудовых прав, включают в себя вопросы, связанные с:

- установлением учебной нагрузки;
- оплатой труда;
- работой в выходные и нерабочие праздничные дни;
- продолжительностью отпуска и предоставлением дополнительного длительного отпуска сроком до одного года;
- установлением стимулирующих выплат.

Вопросы стимулирующих выплат были предметом судебных разбирательств. Предусмотренные законодательством стимулирующие выплаты являются особенностью формирования заработной платы педагогического работника.

Кассационным определением Пермского краевого суда от 31 мая 2011 г. по делу № 33-4989/2011¹ определено, что стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы не являются обязательной составляющей заработной платы. Суд разъяснил, что стимулирование осуществляется в пределах средств, заявленных на оплату труда. Представленные истцами протоколы комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера, основанием для выплаты не являются, поскольку в силу положений действующего в образовательной организации Устава, распоряжение денежными средствами, в том числе и ввиду необходимости стимулирования работников, является компетенцией руководи-

¹ Кассационное определение Пермского краевого суда от 31 мая 2011 г. по делу № 33-4989/2011. URL: <https://old.судебныерешения.рф/bsr/case/196739>.

теля учреждения. Судом также отмечено, что поощрение работников — это право, а не обязанность работодателя. С учетом изложенного суд отказал в удовлетворении иска.

В данном случае, полагаем, в целях защиты прав педагогических работников необходимо было бы на законодательном уровне закрепить порядок и размеры стимулирующих выплат по основным направлениям деятельности педагогических работников, которые не подлежали бы изменению в Уставах образовательных организаций и не передавались в полное распоряжение руководителям организации.

Также предметом судебных разбирательств являлся вопрос продолжительности отпуска сроком до одного года.

Решением Верховного суда Российской Федерации от 21 августа 2024 г. № АКПИ24-465¹, отказано в удовлетворении административного искового заявления Н. В. Казакова о признании частично недействующим пункта 5 Порядка в части определения коллективным договором оплаты длительного отпуска за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, ссылаясь на то, что оспариваемый пункт нарушает его социальные гарантии и права как преподавателя.

При разрешении заявленных требований суд исходил из того, что законодатель, гарантируя педагогическим работникам возможность воспользоваться своим правом на длительный отпуск и не определяя его как отпуск без сохранения заработной платы, оставляет возможность такой оплаты на усмотрение работодателя за счет средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности. Ссылку административного истца на положения пункта «в» ст. 35-а Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР 30 апреля 1930 г. № 16, суд признал несостоятельной, мотивируя тем, что указанный нормативный правовой акт действует в части, не противоречащей требованиям Трудового кодекса Российской Федерации (в частности, ст. 335). Федерального закона или иного нормативного правового акта, устанавливающего правовое регулирование, которое могло бы вступить в противоречие с пунктом 5 Порядка, не имеется.

Литература

1. Ларюшкин С. А. Права и социальные гарантии педагогических работников в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Законом «Об образовании» от 10. 07.1992 г. № 3266-1 // Народное образование. 2016. № 2. С. 47.

2. Першина Л. Б. Актуальные проблемы реализации прав, свобод и гарантий педагогических работников // Актуальные вопросы юридических наук: материалы IV Международной научной конференции. Чита, 2018. С. 5.

3. Шипачев А. В. Юридическая ответственность педагогических работников. // Общество: экономика, политика, право. 2017. № 6. С. 11–12.

² Решение Верховного суда Российской Федерации от 21 августа 2024 г. № АКПИ24-465. URL: <https://proftat.ru/assets/mgr/pravo/2024/sentyabr82024.pdf>

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF TEACHING STAFF

Poluektova Nina Alexandrovna

2nd year undergraduate student of the Institute
of Law and Economics of Correspondence Education
Dorzhi Banzarov Buryat State University
6 Sukhbaatar str., Ulan-Ude, 67000, Russia

Abstract. The article touches upon an urgent problem in the field of work of teaching staff, namely, the problem of violation of the rights, freedoms and guarantees of these participants in educational relations. The author has considered the main reasons for this practice and will make several proposals to resolve this situation.

Keywords: Labor law, rights and obligations, remuneration, forced labor, incentive payments.