



Общероссийский Профсоюз образования
Кировская областная организация

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЕДАГОГА



Киров, сентябрь 2024 года

Авторский коллектив:

Усатов Александр Александрович – заместитель председателя, главный правовой инспектор труда Кировской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, член Правового совета при Центральном совете Общероссийского Профсоюза образования, преподаватель ФГБОУ ВО Вятский государственный университет.

Контактная информация:

8 (8332) 38-56-19

385619@mail.ru

https://vk.com/pit_profobr43

Кайнов Иван Васильевич – председатель Межрегиональной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Почетный работник воспитания и просвещения РФ.

Контактная информация:

8 (812) 570-66-12

kainov@spbprof.ru

При подготовке пособия использовались информационно-методические материалы Общероссийского Профсоюза образования <https://www.eseur.ru>, законодательство и судебная практика предоставлены справочно-правовой системой «Гарант» <https://internet.garant.ru>.

Уважаемые коллеги!

Рады сообщить, что вышло в свет обновленное и актуализированное учебное пособие, посвященное правовому статусу педагогических работников.

С момента издания первой редакции пособия прошло почти 5 лет, а отдельные его положения получили развитие в законодательстве и правоприменительной практике.

Идея разработки учебного пособия, из которого педагогические работники могли бы узнать какие именно они имеют права, в чем заключается их обязанность, как и в каких случаях к ним могут быть применены различные меры ответственности, на какие гарантии, компенсации и меры социальной поддержки они могут рассчитывать, принадлежала заместителю председателя Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования, главному правовому инспектору труда, члену Правового совета при Центральном совете Общероссийского Профсоюза образования - Александру Александровичу Усатову и нашему другу и коллеге, первому председателю Совета молодых педагогов Общероссийского Профсоюза, председателю Межрегиональной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Общероссийского Профсоюза образования, образования - Ивану Васильевичу Кайнову.

Пособие вызвало небывалый интерес среди широкого круга профсоюзного актива не только Кировской области, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, но и многих других субъектов нашей страны.

Новая редакция пособия содержит углубленный анализ элементов правового статуса педагогических работников на основе законодательства и судебной практики, а также учитывает последние изменения, которые произошли в правовом регулировании указанной темы. Впервые в пособии сделан акцент на особенностях правового статуса не только педагогических работников дошкольного, общего и дополнительного образования, но и профессиональных образовательных организациях и организаций высшего образования.

Надеемся, что пособие будет по-прежнему полезно и актуально в нашей практической деятельности.

Председатель Кировской областной организации
Общероссийского Профсоюза образования,
член Центрального совета Профсоюза,
Отличник народного просвещения СССР,
Почетный работник общего образования
Таисия Алексеевна Макеева

Оглавление:

ВВЕДЕНИЕ	5
НАВИГАЦИЯ ПО РАССМАТРИВАЕМЫМ ТЕМАМ.....	6
1. ПРАВА И СВОБОДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	9
1.1. Общие права и свободы	9
1.2. Специальные права и свободы	12
2. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	15
2.1. Общие обязанности	15
2.2. Специальные обязанности	16
2.3. Особенности прав и обязанностей научно-педагогических работников	21
3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	23
3.1. Дисциплинарная ответственность	24
3.2. Материальная ответственность	36
3.3. Административная ответственность.....	39
3.4. Уголовная ответственность	40
4. ОГРАНИЧЕНИЯ И ТРЕБОВАНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.....	42
4.1. Образовательный ценз	43
4.2. Уголовно-правовой ценз.....	49
4.3. Медицинский ценз.....	59
4.4. Морально-этический ценз.....	69
5. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	76
5.1. Федеральные гарантии, компенсации, меры социальной поддержки педагогических работников.....	76
5.2. Региональные гарантии, компенсации, меры социальной поддержки педагогических работников.....	78
5.3. Паспортизация гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки педагогических работников.....	79
5.4. Особенности трудовых гарантий педагогических работников.....	90
6. ЗАЩИТА И ОХРАНА ПРАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	103
6.1. Способы защиты прав педагогических работников.....	103
6.2. Права, обязанности и ответственность иных участников образовательных отношений к педагогическим работникам.....	105
6.3. Особенности защиты и охраны частной жизни педагогических работников	113

ВВЕДЕНИЕ

Общественные отношения, возникающие в сфере образования, регулируются Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»).

При этом закон регулирует не только вопросы обучения и воспитания, но и правовой статус участников образовательных отношений, к которым в том числе относятся педагогические работники.

В теории права **правовой статус** – это юридическая конструкция, состоящая из пяти элементов: прав и (или) свобод, обязанности, ответственности, ограничений и требований, социальных и иных гарантий осуществления деятельности.

Стоит отметить, что понятие «правовой статус» используется в российском законодательстве применительно к важнейшим профессиям и специальностям и закрепляется в соответствующих отраслевых законах, *например правовой статус военнослужащих, судей, государственных служащих и т.д.*

В зависимости от конкретной профессии и специальности их специфики, отношению к ним государства, устанавливается разный объем прав, обязанностей, гарантий и ограничений.

В соответствии со ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» 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 законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Таким образом, можно выделить обязательные элементы, составляющие правовой статус педагогического работника:

1. Права и свободы;
2. Обязанности;
3. Ответственность;
4. Ограничения и требования;
5. Гарантии, компенсации, меры социальной поддержки.

В настоящем пособии, путем анализа законодательства Российской Федерации (Конституции РФ, гражданского, трудового, административного, уголовного, в сфере образования и права социального обеспечения), а также судебной практики, будет рассмотрено и проанализировано содержание правового статуса педагогического работника, а также способы защиты прав педагогических работников.

НАВИГАЦИЯ ПО РАССМАТРИВАЕМЫМ ТЕМАМ

Раздел	Содержание
1. Права и свободы педагогических работников	
1.1. Общие права и свободы	Общая характеристика конституционных прав, которые имеют все граждане РФ; общая характеристика трудовых прав, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ для всех работников.
1.2. Специальные права и свободы	Общая характеристика академических прав педагогических работников; общая характеристика трудовых прав, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для педагогических работников; аттестация педагогических работников
2. Обязанности педагогических работников	
2.1. Общие обязанности	Общая характеристика конституционных обязанностей для всех граждан РФ; общая характеристика трудовых обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для всех работников.
2.2. Специальные обязанности	Общая характеристика академических обязанностей педагогических работников, закрепленных в ФЗ «Об образовании в РФ»; общая характеристика обязанностей, связанных с трудовыми отношениями педагогических работников, предусмотренных в ФЗ «Об образовании в РФ»; понятие производственной необходимости; иные обязанности и запреты (участие в ГИА, запрет агитации, конфликт интересов); избыточная отчетность педагогических работников
2.3. Особенности прав и обязанностей научно - педагогических работников	Кто относится к научно-педагогическим работникам; дополнительные права научно-педагогических работников; дополнительные обязанности научно-педагогических работников; аттестация педагогических работников относящихся к профессорско-преподавательскому составу.
3. Ответственность педагогических работников	
3.1. Дисциплинарная ответственность	Характеристика видов дисциплинарной ответственности; анализ законодательства и судебной практики по основаниям увольнения педагогических работников; анализ судебной практики по аморальным поступкам; отличие увольнения от отстранения от работы.
3.2. Материальная ответственность	Характеристика и анализ трудового законодательства по возможности установления ограниченной и полной материальной ответственности педагогических работников.
3.3. Административная ответственность	Характеристика законодательства и анализ судебной практики по возможности установления административной ответственности для педагогических работников.

3.4. Уголовная ответственность	Характеристика законодательства и анализ судебной практики по возможности установления уголовной ответственности для педагогических работников.
4. Ограничения и требования, связанные с педагогической деятельностью	
4.1. Образовательный ценз	Характеристика права на занятие педагогической деятельностью в зависимости от уровня образования и квалификации; соотношение единого квалификационной справочника и профессиональных стандартов; квалификационные требования к профессорско-преподавательскому составу; дополнительное профессиональное образование.
4.2. Уголовно-правовой ценз	Характеристика и анализ ограничений на занятия педагогической деятельностью лицам имеющим судимость; анализ условий и видов преступлений, за совершение которых педагогический работник не может осуществлять педагогическую деятельность.
4.3. Медицинский ценз	Характеристика оснований недопуска к педагогической деятельности недееспособным; характеристика заболеваний, имея которые запрещено заниматься педагогической деятельностью; обязательный и предварительные медицинские осмотры; обязательная вакцинация; гигиеническая подготовка; обязательное психиатрическое освидетельствование;
4.4. Морально-этический ценз	Характеристика и анализ морально-этических требований, предъявляемых к педагогическим работникам; можно ли фотографироваться в купальнике.
5. Гарантии, компенсации, меры социальной поддержки педагогических работников	
5.1. Федеральные гарантии, компенсации, меры социальной поддержки педагогических работников	Виды федеральных гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки педагогических работников.
5.2. Региональные гарантии, компенсации, меры социальной поддержки педагогических работников	Виды региональных (на примере Кировской области) гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки педагогических работников.
5.3. Паспортизация гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки педагогических работников	Характеристика и анализ федеральных и региональных гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки педагогических работников; возможность установления дополнительных (не предусмотренных законодательством) социальных гарантий и их распространение только на членов Профсоюза
5.4. Особенности трудовых гарантий педагогических работников	Особенности оформления трудовых отношений; условия трудового договора; характеристика рабочего времени (по должностям и учреждениям); должен ли учитель работать

	36 часов в неделю; характеристика времени отдыха (продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков в зависимости от должности и учреждения); особенности оформления трудовых отношений с педагогическими работниками, относящихся к профессорско-преподавательскому составу; особенности трудовых отношений с дистанционными педагогическими работниками.
6. Защита и охрана прав педагогических работников	
6.1. Способы защиты прав педагогических работников	Характеристика и анализ способов защиты прав педагогических работников.
6.2. Права, обязанности и ответственность иных участников образовательных отношений к педагогическим работникам	Характеристика и анализ прав и обязанностей обучающихся и их законных представителей применительно к педагогическим работникам; запрет на использование мобильных телефонов; виды и основания применения дисциплинарных взысканий к обучающимся и административной ответственности к законным представителям обучающихся за нарушения своих обязанностей и прав педагогических работников; возможность запрета на произвольное посещение образовательной организации родителями и их представителям; анализ возможности обращения в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, которая в обязательном порядке должна быть создана в образовательных организациях
6.3. Особенности защиты и охраны частной жизни педагогических работников	Анализ и характеристика законодательства и судебной практики по вопросам частной жизни педагога, в том числе о запрете на фотографирование педагогического работника без его согласия.

1. ПРАВА И СВОБОДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В данном разделе приводится характеристика прав и свобод с учетом их роли в регулировании общественных отношений. При этом, права и свободы педагогических работников могут быть предусмотрены как в **Конституции РФ**, так и в **Трудовом кодексе РФ**.

Общие права и свободы означают то, что они закреплены в законодательстве РФ для всех граждан РФ и распространяются, в том числе на педагогических работников.

Специальные права и свободы закреплены законодательством РФ только для педагогических работников, учитывают специфику и особенности деятельности в сфере образования.

Отдельно стоит обратить внимание на **разграничении** понятий «*права*» и «*свободы*».

Так, **права** – это закрепленная возможность делать что-то в пределах закона (*«что-то» должно быть основано на законе и определен порядок таких действий*).

А **свобода** – это закрепленное отсутствие принуждения или ограничения в этом действии.

Например, в соответствии с п. 2 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» предусмотрена *свобода выбора и использования, педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания, основанная на соответствии педагогического работника квалификационным требованиям предъявляемым к должности, его знаниям, умениям и навыкам*, а п. 4 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» предусмотрено *право на выбор педагогическим работником учебных пособий*, но не любых, а тех, которые предусмотрены федеральным перечнем учебников (см. официальный сайт <https://fpu.edu.ru>)

Можно сказать, что права появляются в ответ на ограничение отдельных свобод.

«Свобода одного заканчивается там, где начинаются права другого».

1.1. Общие права и свободы

Общие конституционные права и свободы предусмотрены 2 главой Конституции РФ, условно их можно разделить на три группы: *личные, политические, социально-экономические и культурные*.

Дадим им общую характеристику.

Личные права и свободы.

Принадлежат человеку от рождения. Большинство из них носят абсолютный характер, т. е. являются не только неотъемлемыми, но и не подлежащими ограничению.

Среди **личных прав** можно выделить следующие:

- право на жизнь (*ст. 20*);
- право на защиту чести и достоинства личности (*ст. 21*);
- свобода мысли и слова (*ст. 29*);
- право на свободу и личную неприкосновенность (*ст. 22*);
- право на частную жизнь (*ст. 23*);
- неприкосновенность жилища (*ст. 25*);
- группа прав связанных с многонациональностью нашей страны (*ст. 26, 28*);
- свобода передвижения и выбора места жительства (*ст. 27*).

Политические права и свободы.

Политические права и свободы, в отличие от личных прав и свобод, принадлежат только гражданам государства.

Данные права могут быть реализованы как лично, так и через объединение с другими людьми.

Среди **политических прав и свобод** можно выделить следующие:

- свобода печати и СМИ (*ст. 29*);
- право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов (*ст. 30*);
- право на мирные собрания, шествия, пикетирования (*ст. 31*);
- избирательные права (*ст. 32*);
- право на участие в отправлении правосудия (*ч. 2 ст. 32*).

Социально-экономические и культурные права и свободы

Социально-экономические и культурные права обеспечивают свободу человека в экономической, социальной и культурной сферах и дают ему возможность защитить свои жизненные интересы, развиваться интеллектуально и духовно.

Среди **социально-экономических и культурных прав и свобод** можно выделить следующие:

- право на экономическую деятельность (*ст. 34*);
- право частной собственности (*ст. 35*);
- трудовые права и свободы (*ст. 37*);
- защита материнства и детства (*ст. 38*);

- право на социальное обеспечение (ст. 39);
- право на охрану здоровья и благоприятную окружающую среду (ст. 41, 42);
- право на образование (ст. 43);
- право на свободу творчества и участие в культурной жизни (ст. 44).

Общие трудовые права и свободы предусмотрены ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ.

Они связаны с общим регулированием трудовых отношений, гарантированы всем работающим по трудовому договору, без учета особенностей и специфики сферы образования:

- право на заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- право на полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- право на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- право на участие в управлении организацией;
- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

- право на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- право на обязательное социальное страхование.

1.2. Специальные права и свободы

Специальные права и свободы учитывают особенности и специфику деятельности в сфере образования и предусмотрены ч. 3, 3.1, 5 ст. 47 **ФЗ «Об образовании в РФ»** (*академические*) и ст. 333-335 **Трудового кодекса РФ** (*трудовые*).

Специальные академические права и свободы можно условно разделить на 3 группы, по направлениям действия:

- направленные на осуществление непосредственно педагогической деятельности;
- направленные на обеспечение условий для педагогической деятельности;
- направленные на защиту своих прав (*новая категория, установленная Федеральным законом от 19 декабря 2023 г. N 618-ФЗ*) реализуются педагогическими работниками лично или через своих представителей (*например, путем обращения в профсоюзную организацию*).

Специальные трудовые права связаны с особенностями трудовых отношений в сфере образования и предусмотрены главой 52 Трудового кодекса РФ.

Специальные академические права, направленные на осуществление непосредственно педагогической деятельности

(п. 1–8 ч. 3 ст. 47 **ФЗ «Об образовании в РФ»**):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

– право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

– право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

– право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

– право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

Специальные академические права, направленные на обеспечение условий для педагогической деятельности

(п. 9–13 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

– право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

– право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

– право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

– право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности;

– право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

В соответствии с ч. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» академические права и свободы, указанные в части 3 должны осуществляться с соблюдением

прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, **норм профессиональной этики педагогических работников**, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Специальные академические права, направленные на защиту прав педагогических работников

(ч. 3.1. ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»)

– право на направление в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами;

– прав на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– право на использование не запрещенных законодательством Российской Федерации иных способов защиты прав и законных интересов.

Среди **иных прав** педагогических работников (*за исключением профессорско-преподавательского состава*), необходимо отметить право на **прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории** (*ч.3 ст. 49 ФЗ «Об образовании в РФ»*), поскольку, в отличие от **аттестации в целях подтверждения соответствия** педагогических работников занимаемым ими должностям (*ч. 2 ст. 49 ФЗ «Об образовании в РФ»*), она проводится по желанию работников.

Порядок и условия проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, **утверждены Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196.**

В целях разъяснения порядка и условий прохождения аттестации Министерством просвещения РФ и Общероссийским Профсоюзом образования подготовлены **ответы на часто задаваемые вопросы**, которые приводятся в: *Письме Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 17 августа 2023 г. N 08-1510/394 и Письме Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 7 мая 2024 г. N 08-610/262.*

Обращаем внимание, что с 1 сентября 2024 года **квалификационные категории**, установленные по новому Порядку аттестации – **бессрочны**, прежде всего, благодаря позиции Общероссийского Профсоюза образования.

Об аттестации педагогических работников относящихся к **профессорско-преподавательскому составу** в разделе 2.3. пособия.

Специальные трудовые права

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и места работы (*ст. 333*);
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (*ст. 334*);
- право на длительный педагогический отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (*ст. 335*).

Указанные трудовые права являются, в том числе и гарантиями, которые предоставляются педагогическим работникам и подробнее будут рассмотрены в разделе 5 настоящего пособия.

2. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

С учетом теоретического подхода к характеристике прав и свобод, аналогичным образом проанализируем обязанности педагогических работников, которые также можно разделить на два вида: **общие** и **специальные**.

Общие обязанности предусмотрены **Конституцией РФ** (*конституционные*) предписывающие каждому определенный вид и меру своего поведения в интересах общества и государства, а также **Трудовым кодексом РФ** (*трудовые*) с учетом оформленных трудовых правоотношений.

Специальные обязанности предусмотрены ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ». Условно их также можно разделить на две группы: **академические** (*с учетом специфики и особенности деятельности в сфере образования*) и **в сфере труда** (*вытекающие их трудовых прав и обязанностей в сфере образования*).

2.1. Общие обязанности

Общие конституционные обязанности:

- обязанность соблюдать Конституцию и законы Российской Федерации (*ст. 15*);
- обязанность уважать права и свободы других лиц (*ч. 3 ст. 17*);
- обязанность уплачивать налоги и сборы (*ст. 57*);
- обязанность сохранять природу и окружающую среду (*ст. 58*);
- обязанность обеспечить получение детьми основного общего образования (*ч. 4 ст. 43*);

- обязанность заботиться о сохранении исторического и культурного наследия (*ч. 3 ст. 44*);
- обязанность защищать Отечество (*ст. 59*).

Общие трудовые обязанности (*ч. 2 ст. 21 ТК РФ*):

- обязанность добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- обязанность соблюдать трудовую дисциплину;
- обязанность выполнять установленные нормы труда;
- обязанность соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- обязанность бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- обязанность незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Специальные обязанности

Специальные академические обязанности:

(п. 1 – 6 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»)

- обязанность осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;
- обязанность формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;
- обязанность соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- обязанность уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- обязанность развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- обязанность применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- обязанность учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

Специальные обязанности в сфере труда:

(п. 7 – 11 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»)

- обязанность систематически повышать свой профессиональный уровень;
- обязанность проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- обязанность проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- обязанность проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- обязанность соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

С учетом содержания ч. 5 ст. 57 Трудового кодекса РФ **трудовыми обязанностями** будут являться и обязанности, не предусмотренные ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ, а предусмотренные трудовым договором работника, куда, в том числе, могут быть включены не только **трудовые обязанности** (*общие и специальные*), но и **специальные** обязанности (*академические и в сфере труда*), в этом случае они становятся трудовыми, и за их нарушение к работнику

могут быть применены меры дисциплинарной ответственности, подробнее о которых см. в разделе 3.1 учебного пособия.

При этом работодатель лишен права включать в содержание трудового договора с педагогическим работником любые обязанности, не связанные с педагогической деятельностью (*уборка территории, выполнение хозяйственных работ и т. д.*).

Любая дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором, осуществляется с согласия работника и за дополнительную плату (*ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ*).

Также отмечаем, что такое понятие, как **«производственная необходимость»** которое зачастую применяют работодатели при поручении работнику любой работы, является **правовым архаизмом**. Как указал Верховный суд РФ (*Определение от 08.04.2010 N 53-В11-1*) изменение определенных сторонами условий трудового договора без согласия работника допускается **только в экстраординарных случаях** (*катастрофа, наводнение, пожар и т.д. предусмотренное ч.2,3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ*).

В соответствии с п. 12 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ» у педагогических работников есть **и иные обязанности**, которые предусмотрены ФЗ «Об образовании в РФ».

Например, в ч. 2 ст. 48 предусмотрено, что педагогический работник **не вправе** оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (*о возможном конфликте интересов подробнее рассмотрено в 6 разделе*).

В ч. 3 ст. 48 сказано, что **педагогическим работникам запрещается** использовать образовательную деятельность для различного рода **агитации, принуждений**, в том числе посредством сообщения обучающимся **недостоверных сведений** об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для **побуждения** обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

Также, **обязанностью** педагогических работников можно назвать участие в **государственной итоговой аттестации** (далее – ГИА) по образовательным программам **основного общего** образования (*Приказ Министерства просвещения РФ и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 4 апреля 2023 г. N 232/551*) и **среднего общего** образования (*Приказ Министерства просвещения РФ и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 4 апреля 2023 г. N 233/552*).

Несмотря на то, что **участие в ГИА не предусмотрено** должностными обязанностями и квалификационными характеристиками, по своей правовой

природе эта работа является публично-правовым обязательством, связанным с исполнением государственных полномочий, в соответствии со ст. 170 Трудового кодекса РФ (*наряду с работой в избирательных комиссиях или участием в судебных заседаниях*).

Учитывая публично-правовой характер деятельности педагогических работников по привлечению и участию в ГИА, им должны **предоставляться гарантии, установленные трудовым законодательством**, а именно сохранение места работы (должности), заработной платы на время исполнения указанных полномочий, в части реализации трудовых прав в рамках существующих трудовых отношений, в которых уже состоят педагогические работники.

Помимо этого, в соответствии с ч. 9 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» **должна выплачиваться компенсация** за работу по подготовке и проведению ГИА в рамках гражданско-правовых отношений.

О размерах и порядке выплаты компенсации **в Кировской области** в разделе 5.3. пособия.

Отмечаем, что в целях совершенствования условий дальнейшего участия педагогических работников в ГИА и защите их прав, Минпросвещения России, Рособрнадзор и Общероссийский Профсоюз образования разработали **Методические рекомендации** по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА (*Письмо Министерства просвещения РФ от 4 февраля 2020 г. N ВБ-175/08*).

В **Методических рекомендациях**, в том числе предусмотрены **уважительные причины для отказа от участия в ГИА**, при этом перечень оснований для отказа не является закрытым.

Нельзя не сказать и еще об одной **иной обязанности** педагогических работников, вытекающей из положений законодательства в сфере образования, связанной с составлением **отчетной документации**.

Напомним, что в целях устранения и недопущения **избыточной отчетности педагогических работников** Министерством образования науки РФ и Общероссийским Профсоюзом образования еще в 2016 году были подготовлены разъяснения по устранению избыточной отчетности педагогических работников. В большей степени, они касались педагогических работников общего и дошкольного образования (*см. письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08/269, письмо Общероссийского Профсоюза образования от 7 июля 2016 г. № 323, письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189*).

В целях **разъяснения** положений указанных документов Общероссийским Профсоюзом образования в 2019 году было подготовлено информационное пособие «**Правовой навигатор. Устраняем избыточную отчетность учителей**» где в доступной и наглядной форме приводился перечень документов и отчетов, которые обязан составлять педагогический работник в зависимости от должности, а также условия составления иных документов, не предусмотренных должностными обязанностями педагогического работника.

В 2022 году Министерство просвещения РФ **получило полномочия** по утверждению перечня отчетной документации и издало *Приказ от 21 июля 2022 г. N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ"*.

В 2023 году Общероссийским Профсоюзом образования была **проведена Общепрофсоюзная тематическая проверка**, которая в том числе, имела цель выявить, предупредить и устранить нарушения законодательства при подготовке педагогическими работниками отчетной документации.

Отмечаем, что с **1 марта 2025 года** вступает в силу Федеральный закон от 08.08.2024 № 328-ФЗ «О внесении изменений в статьи 29 и 47 ФЗ «Об образовании в РФ».

Указанными изменениями предлагается обязать органы власти в сфере образования установить исчерпывающий перечень документов, которые должны готовить педагогические работники по каждому типу образовательной организации (*ч. 6.1 ст. 47*)

Например, **министерство просвещения РФ** готовит перечень документов для учета в образовательных организациях дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования, при этом, **Министерство образования Кировской области** будет иметь право дополнить указанный перечень по согласованию с Министерством просвещения РФ. А **Министерство образования и науки РФ** готовит соответствующий перечень для образовательных организаций высшего образования.

Также устанавливается право образовательной организации не предоставлять государственным органам, органам местного самоуправления и организациям информацию и документы **при отсутствии оснований**, предусмотренных в федеральных законах.

Окончательная редакция ч. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» в части ссылки на «основания, предусмотренные в федеральных законах», нуждается во внимательном анализе и соотнесении с законодательством в процессе при-
менения.

2.3. Особенности прав и обязанностей научно-педагогических работников

По смыслу ч. 1 ст. 50 ФЗ «Об образовании в РФ» к научно-педагогическим работникам относятся **как педагогические работники**, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, так и непосредственно **научные работники**. Учитывая, что зачастую в организациях высшего образования и дополнительного профессионального образования **они совпадают**, в ФЗ «Об образовании в РФ» **не стали** менять формулировки и **разграничивать** их в правах и обязанностях (*в ТК РФ эти понятия разграничены*).

Правовой статус научно-педагогических работников, в части прав и обязанностей, складывается из прав и обязанностей, установленных для педагогических работников в ст. 47 и 48 ФЗ «Об образовании в РФ», **с учетом особенностей**, предусмотренными ч. 2 и 3 ст. 50 ФЗ «Об образовании в РФ».

Так, научно-педагогические работники имеют дополнительные права и обязанности, **предусмотренные** ФЗ «Об образовании в РФ» и (*если они относятся к научным работникам*) предусмотренные *Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»* (далее – ФЗ «О науке»).

Дополнительные права, предусмотренные ФЗ «Об образовании в РФ» (ч. 2 ст. 50):

- право входить в состав коллегиальных органов управления образовательной организацией в соответствии с порядком, установленным уставом образовательной организации;
- право участвовать в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации;
- право выбирать методы и средства проведения научных исследований, отвечающие мерам безопасности, наиболее полно соответствующие особенностям научных исследований и обеспечивающие их высокое качество;
- право бесплатно пользоваться образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами образовательной организации.

Дополнительные права, предусмотренные ФЗ «О науке» (п. 6 ст. 4):

- право на признание его автором научных и (или) научно-технических результатов и подачу заявок на изобретения и другие результаты интеллектуальной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- право на получение в соответствии с законодательством Российской Федерации доходов от реализации научных и (или) научно-технических результатов, автором которых он является;
- право на объективную оценку своей научной и (или) научно-технической деятельности и получение вознаграждений, поощрений и льгот, соответствующих его творческому вкладу;
- право на осуществление предпринимательской деятельности в области науки и техники, не запрещенной законодательством Российской Федерации;
- право на подачу заявок на участие в научных дискуссиях, конференциях и симпозиумах и иных коллективных обсуждениях;
- право на участие в конкурсе на финансирование научных исследований за счет средств соответствующего бюджета, фондов поддержки научной, научно-технической, инновационной деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- право на подачу заявок на участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации);
- право на доступ к информации о научных и научно-технических результатах, если она не содержит сведений, относящихся к государственной, служебной или коммерческой тайне;
- право на публикацию в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов, если они не содержат сведений, относящихся к государственной, служебной или коммерческой тайне;
- право на мотивированный отказ от участия в научных исследованиях, оказывающих негативное воздействие на человека, общество и окружающую среду;
- право на дополнительное профессиональное образование.

Дополнительные обязанности, предусмотренные ФЗ «Об образовании в РФ» (ч. 3 ст. 50):

- обязанность формировать у обучающихся профессиональные качества по избранным профессии, специальности или направлению подготовки;
- обязанность развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

Дополнительные обязанности, предусмотренные ФЗ «О науке» (п. 7 ст. 4):

– обязанность осуществлять научную, научно-техническую деятельность и (или) экспериментальные разработки, не нарушая права и свободы человека, не причиняя вреда его жизни и здоровью, а также окружающей среде;

– обязанность объективно осуществлять экспертизы представленных ему научных и научно-технических программ и проектов, научных и (или) научно-технических результатов и экспериментальных разработок.

Что касается вопросов **аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу**, то она проводится 1 раз в 5 лет, в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям и только в отношении педагогических работников **с кем заключен трудовой договор на неопределенный срок** (*особенности оформления трудовых отношений с педагогическими работниками, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в разделе 5.4. пособия*).

Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу *утверждено приказом Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2015 г. N 293*.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В соответствии с ч. 4. ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ» педагогические работники **несут ответственность** за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

Таким образом, можно сделать вывод, что к педагогическому работнику могут быть применены следующие **виды юридической ответственности**:

- дисциплинарная;
- материальная;
- административная;
- уголовная.

3.1. Дисциплинарная ответственность

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него **трудовых обязанностей**, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (*исчерпывающий перечень*):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

При этом выбор конкретного вида дисциплинарного взыскания является **компетенцией работодателя**, это означает, что ни суд, ни иной проверяющий орган не могут изменить вид дисциплинарного взыскания.

Например, если в случае судебного спора будет установлено, что работодатель применил к работнику конкретный вид дисциплинарного взыскания без учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности будет полностью отменен судом даже при наличии оснований для применения к работнику менее строгого вида взыскания (*п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2*).

Наложение на работника дисциплинарного взыскания возможно только в порядке, установленном ст. 193 ТК РФ.

Порядок применения дисциплинарного взыскания должен выглядеть следующим образом:

- фиксация дисциплинарного проступка;
- истребование у работника письменного объяснения по факту совершенного им проступка, получение такого объяснения, либо составление акта о не предоставлении работником объяснения;
- учет тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен;
- учет мнения представительного органа работников (*в случаях, предусмотренных ст. 39, 373, 374, 405 Трудового кодекса РФ*);
- издание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Несоблюдение процедуры вынесения дисциплинарного взыскания будет являться основанием для признания его незаконным, даже если сам факт дисциплинарной ответственности будет налицо (*Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 августа 2022 г. по делу N 8Г-16139/2022*).

Отдельное внимание следует остановить на **увольнении педагогических работников как дисциплинарном взыскании**.

По традиции выделим **общие** и **специальные** основания такого увольнения.

Общие основания увольнения предусмотрены ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (*поддельный диплом об образовании*);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*т. е. более чем 1 раз*);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (*прогул, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и т. д.*).

Специальные основания предусмотрены п. 8 ч. 1 ст. 81 и п. 1-2 ч. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (*например, не прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности*);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (*в правоприменительной практике указанное означает, что работник должен в течение года дважды нарушить устав образовательной организации. При этом начало года определяется датой первого нарушения, а в уставе должен быть установлен перечень грубых нарушений, совершив которые упомянутые работники могут быть уволены по этому пункту*);
- применение, в том числе однократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (*физическое или психическое насилие представляет собой умышленное причинение обучающемуся, воспитаннику физических или нравственных страданий с целью наказания или принуждения к совершению каких-либо действий*).

Указанное положение корреспондируется с ч. 3 ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ» где сказано, что дисциплина в организации, осуществляющей образовательную деятельность, поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников, действует запрет при-

менения физического и (или) психического насилия, в том числе по отношению к обучающимся.

Например, О. был уволен в связи с **повторным в течение одного года грубым нарушением устава учреждения дополнительного образования**. До момента увольнения О. неоднократно привлекался к дисциплинарным взысканиям (*замечания и выговор*), в том числе за опоздание, прогулы, репетиторство в школе с обучающейся за деньги, что привело к конфликту интересов, подделку журналов проведения уроков.

Указанные действия в совокупности привели к нарушению условий трудового договора и Устава образовательного учреждения, который педагогический работник обязан соблюдать (п. 11 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ») *Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Крым от 30 мая 2018 г. по делу № 33-3850/2018*.

Интересным представляется и вывод суда о том, что в Уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений Устава. А если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных Уставом. Вопрос о том, является ли такое нарушение грубым, решается руководителем данного образовательного учреждения.

Особое внимание уделим увольнению педагогических работников вследствие совершения **аморального проступка** (п. 8. ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Следует отметить, что в Трудовом кодексе РФ не содержится определения аморального проступка. Анализируя судебную практику, можно отметить, что суды достаточно творчески, но витиевато подходят к определению аморального проступка.

По мнению **Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции** изложенному в определении от 05 ноября 2020 г. по делу N 8Г-15206/2020 "*аморальность*" - *психологическая и социально-этическая категория. С ее помощью обозначается ориентация человека, выражающаяся в непринятии моральных устоев общества, духовном распаде личности. Исходя из этого, под аморальным проступком следует понимать деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы морали, правила поведения в обществе как в целом, так и в конкретном коллективе*.

Т.е. судом дается оценка аморальности, согласно общепринятым правилам толкования понятий русского языка.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда (*апелляционное определение от 02 июня 2021 г. по делу N 33-21928/2021*) под аморальным поступком в смысле п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ понимает любое виновное действие или бездействие работника, выполняющего воспитательные функции, которое нарушает нормы морали и нравственности, то есть социальные нормы, сложившиеся в обществе, в соответствии с представлением о добре, зле, долге, справедливости, чести и обеспечиваемые в своем действии внутренним убеждением людей, силой общественного мнения и мерами общественного воздействия, и тем самым несовместимо с продолжением данной работы.

Несмотря на неоднозначность определения «аморального проступка» судами сформировалось мнение, что работодатель вправе самостоятельно оценить, был ли проступок работника аморальным или нет в зависимости от конкретных обстоятельств (*Кассационное определение СК по административным делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08 июля 2020 г. по делу N 8а-10167/2020, Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 25 февраля 2019 г. по делу N 11-2188/2019*).

В этой связи, проанализируем судебную практику и посмотрим, какие проступки сами суды считают аморальными, а какие нет.

Обстоятельства, свидетельствующие о совершении работником аморального проступка

Описание аморального проступка	Судебная характеристика аморального проступка	Пример судебного акта
Сбор педагогом денег с родителей учащихся за их обучение в кружке дополнительного образования	Учитель С. предложил родителю ученика другой школы произвести оплату занятий путем передачи наличных денежных средств ему на руки. Подтверждено злоупотребление работником школы служебным положением, наличие коррупционной составляющей в его действиях, попытка осуществить незаконную предпринимательскую деятельность, а также грубое нарушение законодательства, должностной инструкции, с которыми С. был ознакомлен под подпись при приеме на работу, локальных нормативных актов образовательной организации и морально-этических норм.	Апелляционное определение Московского городского суда от 12.07.2019 № 33-30526/2019
Употребление ненормативной лексики при веде-	А., доцент кафедры газовой и волновой динамики механико-	Апелляционное определение Московского го-

<p>нии процесса обучения, распитие спиртных напитков в учебном помещении</p>	<p>математического факультета, выполняющий воспитательную функцию, совершил аморальный проступок, несовместимый с продолжением работы, который выразился в некорректном поведении при общении со студентами и аспирантами кафедры, употреблении ненормативной лексики при ведении процесса обучения указанных лиц, а также совместном распитии спиртных напитков в учебном помещении образовательной организации.</p>	<p>родского суда от 28.05.2019 № 33-21897/2019</p>
<p>Оскорбление родителей обучающихся, обсуждение родителей в неэтичной форме</p>	<p>Г. допустила оскорбления в адрес семьи обучающегося М. Содержание разговора слышали все обучающиеся класса, в том числе присутствующая на уроке М. Учителем были допущены оскорбительные выражения, а именно, «дебилки», «бомжи», «лохушки», при этом оскорбления повторялись несколько раз. Также были затронуты социальный статус родителей, уровень их образования, дана негативная оценка воспитанию детей в этой семье. Во время высказываний обучающаяся М. плакала. Также установлено, что учитель допускала негативную оценку в отношении и других родителей и обучающихся: «Это не класс. Это склочные родители. И чем дебилнее, тем склочнее».</p>	<p>Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.07.2019 № 33-12791/2019</p>
<p>Размещение в общем доступе в сети Интернет фотографий, содержащих изображение педагога с оголенным торсом, с оружием, в период застолья со спиртными напитками, а также изображение, содержащее публичное демонстрирование нацистской символики</p>	<p>Учитель истории разместил в сети Интернет в общем доступе фотографии, содержащие его изображение с оголенным торсом, с оружием, в период застолья со спиртными напитками, а также изображение, содержащее публичное демонстрирование нацистской символики. Суд расценил, что указанные действия учителя способны сформировать у несовершеннолетних установку на то, что употребление алкоголя не вредно, а, напротив, является способом приятного проведения свободного времени, а также содержащие публичное де-</p>	<p>Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2019 № 33-10251/2019</p>

	монстрирование нацистской символики, подавая, тем самым, пример недостойного поведения не только своим ученикам, но и учащимся иных образовательных учреждений.	
Применение в состоянии алкогольного опьянения физической силы в отношении обучающегося	У старшего воспитателя С., находившегося в нетрезвом состоянии на территории кадетского корпуса, произошел конфликт с обучающимся, в ходе которого старший воспитатель С. дважды ударил рукой обучающегося, который упал на асфальт, после чего С. выразался нецензурной бранью, нанес лежавшему несколько ударов ногой.	Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Калмыкия от 22 мая 2018 г. по делу № 33-429/2018), Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 16 января 2014 г. по делу № 11-510/2014
Получение преподавателем от студентов вознаграждения в виде подарков в обмен на выставление им зачетов	Материалами служебной проверки по фактам написания студентами, обучающимися у преподавателя, заявлений установлено, что за выставление студентам колледжа зачета по преподаваемому предмету преподаватель требовала конкретно обозначенные подарки. При этом студентам, передавшим преподавателю подарки (кастрюля, блендер), были проставлены зачеты. Суд оценил, что указанные действия имели неоднократный характер и совершены таким способом, что сформировали у студентов мнение о сложившейся практике возможности получения зачетов за вознаграждение, в обход установленных критериев оценки знаний.	Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20 декабря 2011 г. № 33-18965/2011
Использование преподавателем учебного заведения нецензурной брани в присутствии обучающихся	Во время встречи студентов университета с представителями Министерства образования и науки РФ и администрацией университета образовательной организации преподаватель И. допускал оскорбительные выражения в отношении представителей Министерства и ректора образовательной организации в присутствии студентов и преподавателей, в грубой форме настраивал присутствующих в аудитории на агрессивное поведение по отношению к указанным	Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Калмыкия от 22 мая 2018 г. по делу № 33-429/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 20 августа 2013 № 11-26474/13, Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Рес-

	лицам.	публики Дагестан от 01 сентября 2021 г. по делу N 33-5157/2021
Распитие работниками, выполняющими воспитательные функции, алкогольных напитков на рабочем месте	Р., являясь заместителем директора школы и исполняя обязанности в отсутствие директора школы, находясь на территории школы, совместно с учителями указанной школы употребляли спиртные напитки и находились в нетрезвом состоянии.	Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 16 июля 2013 г.)
Изготовление, хранение, приобретение, сбыт крепких спиртных напитков домашней выработки	Пленум Верховного суда СССР (<i>позиция применяется до сих пор</i>) разъяснил, что изготовление, хранение, приобретение, сбыт самогона или других крепких спиртных напитков домашней выработки может свидетельствовать о совершении педагогом аморального проступка в быту.	Постановление Пленума Верховного суда СССР от 1 ноября 1985 г. № 15 «О практике применения судами законодательства, направленного на усиление борьбы с пьянством и алкоголизмом» (пункт 4)
Непринятие педагогическим работником действий по пресечению нарушения при проведении ЕГЭ, приведшего к аннулированию результатов экзамена у обучающихся	К. утверждена в качестве учителя-организатора в аудиториях ЕГЭ. В период проведения экзамена учитель А. неоднократно подходила к учащимся за первой и второй партией первого ряда, определенное время находилась рядом, закрывая корпусом тела от остальных участников ЕГЭ, непосредственно наблюдала и поощряла действия учащихся, воспользовавшихся сотовыми телефонами. В это время организатор в аудитории К. находилась также в аудитории, видела действия А, но не препятствовала их совершению. Использование учащимися сотовых телефонов было явным и очевидным для организатора в аудитории К.	Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда от 27 сентября 2016 г. по делу № 33-3456/2016
Обсуждение работником, выполняющим воспитательные функции, с несовершеннолетними детьми в подробностях вопросов половой жизни и сексуальной анатомии человека с использованием недопустимых слов и выражений	От студентов техникума на имя директора поступили докладные, смысл которых состоял в том, что преподаватель ОБЖ В. рассказывает подробно об интимной жизни мужчины и женщины, о контрацепции с использованием недопустимых слов и выражений. В объяснительных В. поясняет, что темами уроков студентов были: репродуктивное здоровье, правильное взаимоотношение полов. На	Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Алтай от 25 мая 2016 г. по делу № 33-547/2016

	<p>основании указанных докладных создана комиссия, по итогам проверки которой составлен акт о проведении служебного расследования. Из вышеуказанного акта следует, что обсуждение истцом с несовершеннолетними детьми в подробностях вопросов половой жизни, сексуальной анатомии человека недопустимо в силу возраста обучаемых.</p>	
<p>Применение преподавателем (воспитателем) физической силы и угроз в отношении другого преподавателя (воспитателя) в присутствии несовершеннолетних</p>	<p>Воспитатель, находясь на рабочем месте, допустила драку с другим воспитателем в присутствии малолетнего ребенка, который был очевидцем данной драки, при этом данный конфликт между воспитателями слышали и другие малолетние дети, а также их родители. Учитель допустила конфликт с коллегой в форме нанесения оскорблений, который в дальнейшем перешел в драку. При этом не имеет значение то, кто явился инициатором конфликта, оскорбления, драка была обоюдной.</p>	<p>Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 07 ноября 2018 г. по делу № 33-33571/2018 Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 10 сентября 2018 г. по делу № 33-39166/2018 Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 марта 2021 г. по делу N 8Г-4190/2021[88-5128/2021]</p>
<p>Размещение преподавателем на своей страничке в социальной сети фотографий, ссылок на видеофайлы с изображениями порнографического содержания</p>	<p>А. разместил на своей страничке в социальной сети фотографии, ссылки на видеофайлы с изображениями порнографического содержания. В дальнейшем, не проверяя свою страничку и не удаляя своевременно информацию, порочащую его как педагога, А. должен был понимать, что с материалами порнографического содержания может ознакомиться неограниченное количество пользователей сети Интернет, в том числе и его ученики.</p>	<p>Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 04 марта 2019 г. по делу № 33-8271/2019 Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18 февраля 2021 г. по делу N 8Г-31231/2020</p>
<p>Ошибочное направление нецензурных выражений в группу учащихся посредством социальных сетей может быть расценено в качестве аморального проступка</p>	<p>Социальный педагог была уволена за то, что в переписке она случайно отправила нецензурное выражение в группу, так как одновременно вела несколько переписок.</p>	<p>Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 24 октября 2017 г. по делу № 33-5457/2017</p>

<p>Наличие в сети Интернет личных фотографий педагогического работника откровенного содержания и отсутствие адекватной реакции на них со стороны педагогического работника</p>	<p>По результатам проведенной проверки прокуратурой и уполномоченным по правам ребенка в сети Интернет были обнаружены фотографии педагогического работника откровенного содержания, на которых присутствуют элементы насилия в виде плетки, оружия, элементы нацистской свастики, элементы порнографии. Педагогический работник отказалась удалять фотографии, поскольку считала их своим личным творчеством.</p>	<p>Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 18 мая 2020 г. по делу № 11-2672/2020</p>
<p>Возбуждение в отношении работника уголовного дела по факту получения взятки</p>	<p>После получения письма из прокуратуры о возбуждении уголовного дела профессор университета был уволен до окончания предварительного следствия.</p>	<p>Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 07 августа 2018 г. по делу N 33-3254/2018</p>
<p>Высказывание воспитателем в отношении родителя воспитанника оскорбительных фраз</p>	<p>Воспитатель в ответ на вопрос родителя ответила в грубой форме "Не Ваше собачье дело". Суд указал, что педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы, проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным, соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.</p>	<p>Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 24 июля 2018 г. по делу N 33-5127/2018</p>
<p>Применение физической силы и моральное унижение учащегося (воспитанника)</p>	<p>Преподаватель удалила студентов из аудитории, в дальнейшем не впускал их на занятия, несмотря на требования администрации. Оскорбила студентов и проявила по отношению к ним физическую силу, а именно схватила студента за волосы и толкнула об угол двери.</p>	<p>Апелляционное определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 15 августа 2018 г. по делу N 33-4308/2018</p>

**Обстоятельства, не свидетельствующие о совершении работником
аморального проступка**

Описание проступка	Судебная характеристика проступка	Пример судебного акта
Нарушения подсчета оценок при оформлении ведомостей и дипломов, сроков выдачи дипломов могут свидетельствовать о нарушении должностных обязанностей работниками, а не о совершении аморального проступка деканом	<p>Р. занимал должность декана факультета комплексной безопасности института управления и комплексной безопасности.</p> <p>При проведении сверки с зачетными и экзаменационными ведомостями итоговых баллов выпускников, при подсчете среднего балла студентки К. было выявлено несоответствие баллов для выдачи диплома с отличием.</p> <p>Р., несмотря на итоги проверки, дал указания на выдачу диплома К. с отличием.</p> <p>Указанное суд посчитал не аморальным проступком, а дисциплинарным нарушением.</p>	Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 08 ноября 2018 г. по делу № 33-44027/2018
Действия по разъяснению правил грамматики в общении по электронной почте с родителем ученика, сообщившим о полученной учеником во время образовательного процесса травмы	<p>Классный руководитель В. в общении по электронной почте указала на грамматические ошибки родителя обучающегося, который в ответ на вопрос В. о причинах отсутствия обучающегося сообщил В. о том, что она находится в больнице. При этом, по мнению образовательного учреждения, в том числе профсоюзного комитета, В. не проявила должного внимания и интереса к произошедшему, в переписке с родителем обучающегося допустила неприемлемую в данном случае полемику, проигнорировав информацию о нахождении ребенка в больнице.</p>	Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 24 апреля 2018 г. по делу № 33-17697/2018
Опрыскивание ученика набранной в рот водой с целью прекращения противоправных действий между учениками, наведение дисциплины на уроке не охватывается понятием аморального проступка	<p>Между обучающимися состоялась драка, в ходе которой один ударил другого, на замечания учителя обучающиеся не реагировали. С целью прекращения противоправных действий между учениками и наведения дисциплины на уроке музыки учитель взяла кружку с чистой во-</p>	Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 3 октября 2017 г. по делу № 33-17016/2017

	дой, набрала ее в рот и прыснула на дерущихся обучающихся.	
Сообщение сведений, не соответствующих действительности приведших к конфликту	Сообщение ложных сведений, инициирование и проведение заседания методического объединения офицеров-воспитателей кадетской школы с принятием незаконных решений вне рамок компетенции, последствием чего стал конфликт между офицерским и преподавательским составом кадетской школы, в т. ч. нарушение воинской дисциплины, а именно: публичная демонстрация неуважения к начальнику, подача своим поведением отрицательного примера нарушения воинской дисциплины как подчиненным офицерам-воспитателям, так и кадетам.	Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 11.03.2014 № 33-693/2014
Беседа педагогического работника с обучающимся и его законным представителем о неуспеваемости, после которой обучающий совершил попытку суицида	В кабинете социального педагога Н. была организована встреча между мастером производственного обучения С., учащейся П. и ее опекуном – П. П. Поводом для обсуждения явилось академическая неуспеваемость учащейся П., ее трудоустройство и возможность совмещения ею работы и учебы. Через непродолжительное время после указанной встречи П. в общежитии колледжа предприняла попытку суицида. Медицинская помощь оказана своевременно.	Кассационное определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 25 июля 2011 г. по делу № 33-7366
Присутствие в методическом кабинете при праздновании дня рождения и снятие на видео неприличного танца коллеги	Учитель присутствовала в методическом кабинете по поводу дня рождения и записала на видео неприличный танец коллеги. Наблюдение за происходящим и снятие на видео не является аморальным проступком.	Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 22 августа 2018 г. по делу N 33-36701/2018
Учитель забрал у ученика на уроке игрушку и игнорировал просьбы ее вернуть	Учитель в ответ на нарушение дисциплины, забрала игрушку спиннер, вернула ученику спиннер только после урока.	Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 06 августа 2018 г. по делу N 33-32673/2018

Подводя итог анализу судебной практики, отметим следующее:

В соответствии с п. 46, 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, за совершение аморального проступка допускается увольнение только тех работников, которые занимаются **воспитательной деятельностью, т.е. педагогических работников** (уволить по этому основанию заместителя директора по АХЧ или сторожа нельзя) вне зависимости от того, где был совершен аморальный проступок на работе или в быту.

Однако если аморальный проступок совершен при исполнении должностных обязанностей, работник должен быть уволен с учетом соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Трудового кодекса РФ.

При этом работодатель вправе самостоятельно оценить, был ли проступок работника аморальным или нет в зависимости от конкретных обстоятельств (*Кассационное определение СК по административным делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08 июля 2020 г. по делу N 8а-10167/2020*).

Обязательным условием применения данного основания расторжения трудового договора является **несовместимость** совершенного проступка с **продолжением работы** по выполнению воспитательных функций.

Как указывают суды, воспитание представляет собой целенаправленное и систематическое воздействие на воспитываемого. Поскольку между работником, совершившим аморальный проступок, и воспитываемым в большинстве случаев существует постоянный контакт, то **работодатель должен оценить**, как этот проступок отразится на воспитательном процессе.

Вывод о несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной работы может быть сделан работодателем в следующих случаях:

- совершенный работником аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого;
- совершенный работником аморальный проступок дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого.

В обоих случаях увольнение является способом исключения отрицательного влияния на воспитываемого в будущем, а также методом демонстрации воспитываемому и другим лицам неизбежности наказания за аморальное поведение (*Апелляционное определение Мосгорсуда от 20.06.2018 N 33-19194/2018*).

Увольнение необходимо отличать от **отстранения** от работы.

Помимо **общих оснований отстранения** от работы, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ:

- в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

– не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

– не прошедшего обязательный медицинский осмотр (*предварительный, периодический*), а также обязательное психиатрическое освидетельствование (*при приеме на работу, если с момента предыдущего освидетельствования прошло 2 года и в случае если при медицинском осмотре работник будет направлен на психиатрическое освидетельствование*);

– в случае отсутствия необходимых прививок (*отстранение по указанному основанию рассмотрено в разделе 4.3 пособия*).

Необходимо выделить **специальное основание отстранения** от работы, предусмотренное ст. 331.1, ч. 2 ст. 351.1 Трудового кодекса РФ, а именно получение от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ.

Подробнее о **невозможности работы** в образовательных организациях в связи с совершением отдельных видов преступлений в разделе 4.2 пособия.

3.2. Материальная ответственность

Материальная ответственность педагогического работника заключается в его обязанности возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (*ч. 1 ст. 238 Трудового кодекса РФ*).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность наступает **при одновременном** наличии следующих условий:

– противоправного поведения (действий или бездействия);

– причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом;

– вины в совершении противоправного действия (бездействия).

В соответствии со ст. 248 Трудового кодекса РФ **взыскание** с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может

быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться **только судом**.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (*ст. 239 ТК РФ*).

Трудовым законодательством предусмотрены два вида материальной ответственности работника:

- ограниченная материальная ответственность;
- полная материальная ответственность.

Ограниченная материальная ответственность

По общему правилу, материальная ответственность работника ограничена

Ограниченная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы.

В соответствии со ст. 241 Трудового кодекса РФ таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника (*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 февраля 2020 г. N 25-КГ19-12*).

Полная материальная ответственность

В соответствии со ст. 242 Трудового кодекса РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. При этом материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в ограниченных случаях, предусмотренных ст. 243 Трудового кодекса РФ (*закрытый перечень*):

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

В отношении **абсолютного большинства** работников образовательных организаций (педагогических и иных) **заключение договора о полной материальной ответственности не предусмотрено**, поскольку такие договоры могут заключаться только с работниками, занимающими должности и выполняющими виды работ, предусмотренные в **Перечне**, который утвержден Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 (*письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19.10.2006 N 1746-6-1, решение Елецкого городского суда Липецкой области от 20 февраля 2013 г.*).

Более того, если сопоставлять виды работ с квалификационными характеристиками педагогических работников в соответствии с Едиными квалификационными справочниками работников сферы образования (*утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 N 761н и от 11 января 2011 г. N 1н*) можно сделать вывод, что **ни с одним педагогическим работником** не может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Так, в соответствии с письмом *Письмо Министерства науки и высшего образования РФ от 14 июля 2021 г. N МН-22/376 "О материальной ответственности работников"* при необходимости назначения лиц, ответственных за хранение конкретных материальных ценностей, руководителю целесообразно **ввести** соответствующие **должности** в штатное расписание **на основании Перечня** (*утв. Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85*).

Вместе с тем, если работник работает с дорогостоящими материальными ценностями, следует оформлять их получение **разовыми документами** - актами и доверенностями. В указанных случаях **материальная ответственность** будет полной в соответствии с положениями ст. 243 Трудового кодекса РФ.

Отдельно отметим, что **лишение премии**, иной стимулирующей выплаты **не относится ни к мерам дисциплинарного взыскания, ни к материальной ответственности** и в качестве меры ответственности за нарушения применяться не может. В выплате премии или иной стимулирующей выплаты **может быть отказано** лишь при не достижении установленных для таких выплат показателей в работе, либо, в связи с наличием в локальных нормативных актах регулирующих оплату труда условий о депремировании работников в связи с имеющимся дисциплинарным взысканием (*постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П, определение Верховного Суда РФ от 09.04.2015 N АПЛ15-100*).

3.3. Административная ответственность

Административная ответственность наступает за административные правонарушения в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях РФ (далее – КоАП РФ).

Не касаясь общих оснований привлечения педагогических работников (как граждан РФ) к административной ответственности (составы административных правонарушений перечислены в КоАП РФ), необходимо выделить лишь один состав административного правонарушения, за который педагогический работник может понести административную ответственность.

Статья КоАП РФ	Характеристика правонарушения	Вид наказания
ч. 4 ст. 19.30	Умышленное искажение результатов государственной итоговой аттестации и предусмотренных законодательством об образовании олимпиад школьников, а равно нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации	Наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц* – от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей. *учитель является должностным лицом как член ГЭК

Например, Ш. была признана виновной в совершении **административного правонарушения** предусмотренного ч. 4 ст. 19.30 КоАП РФ, выразившегося в том, что во время проверки заданий по английскому языку в аудитории зазвонил мобильный телефон, принадлежащий Ш. Ей было назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 4 000 (четыре тысяч) рублей (*Постановление Московского городского суда от 06 апреля 2018 г. по делу № 4а-0043/2018*).

Х., назначенная организатором пункта проведения ЕГЭ, допустила на экзамене по биологии наличие и использование телефона (*обучающийся пронес его в кармане*) и его использование путем фотографирования КИМ и передачи информации другому лицу, посредством отправки сообщения в социальной сети «ВКонтакте». Суд, учитывая, что вышеназванные нарушения не повлекли наступления каких-либо вредных последствий, не причинили сколько-нибудь значительный вред гражданам, не нанесли существенной угрозы охраняемым общественным правоотношениям, на результаты ЕГЭ не повлияли, пришел к выводу, что у Х. **отсутствовал умысел на совершение административного правонарушения** и, несмотря на формальное наличие всех признаков состава

административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 19.30 КоАП РФ, суд признал совершенное административное правонарушение **малозначительным** и **освободил Х. от административной ответственности** в силу ст. 2.9 КоАП РФ (*Решение Советского районного суда г. Уфы Республики Башкортостан от 24 октября 2018 г. по делу № 12-763/2018*).

Отмечаем, что **срок давности** (возможность привлечения педагогического работника к ответственности) составляет 90 календарных дней (ч. 1 ст. 4.5, ч. 1 ст. 23.1 КоАП РФ).

Так, **П.** являясь организатором пункта проведения ГИА-9, не обеспечила соблюдение требований Порядка проведения ГИА, выразившееся в неприменении мер к удалению из аудитории участника ГИА, которая пользовалась письменными заметками (шпаргалками). Указанное правонарушение было выявлено **26.06.2022** г., а совершено П. **25.05.2022** г. Министерство образования **обратилось в суд** с требованием о привлечении к ответственности **28.07.2022** г. Однако, несмотря на факт правонарушения, дело о привлечении к административной ответственности было **прекращено в связи с истечением срока давности** 90 календарных дней который суд, в соответствии с п. 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.03.2005г. N 5, **отчитывал** с момента совершения правонарушения, а не с момента его выявления (*Решение Динского районного суда Краснодарского края от 10 ноября 2022 г. по делу N 12-276/2022*).

Иные специальные составы административных правонарушений, ответственность за совершение которых предусмотрена, в том числе ст. 19.30 КоАП РФ, или например, ч. 1 ст. 5.57 КоАП РФ, распространяются исключительно на работодателей как должностных лиц.

Характеристика некоторых видов административных правонарушений, направленных **против** педагогических работников, приводится в разделе 6.2 пособия.

3.4. Уголовная ответственность

Общие основания уголовной ответственности закреплены Особенной частью Уголовного кодекса РФ (ст. 105–361). Также, п. «п» ч. 1 ст. 63 УК РФ предусмотрено, что совершение любого преступления в отношении несовершеннолетнего педагогическим работником является отягчающим вину обстоятельством (способствуют более строгому наказанию).

Среди **специальных** оснований уголовной ответственности (*применяемой только к педагогическим работникам*) можно выделить следующие:

Статья УК РФ	Характеристика преступления	Вид наказания
ч. 2,4 ст. 150	Вовлечение несовершеннолетнего в совершение преступления путем обещаний, обмана, угроз или иным способом, совершенное педагогическим работником	Наказывается лишением свободы на срок до шести лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового (ч. 2) Наказывается лишением свободы на срок от пяти до восьми лет с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового (ч. 4)
ч. 2,3 ст. 151	Вовлечение несовершеннолетнего в систематическое употребление (распитие) алкогольной и спиртосодержащей продукции, одурманивающих веществ, в занятие бродяжничеством или попрошайничеством, совершенное педагогическим работником	Наказывается ограничением свободы на срок от двух до четырех лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового (ч.2) Наказываются лишением свободы на срок от двух до шести лет с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового (ч.3)
ст. 156	Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего педагогическим работником* <i>* Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию должно быть соединено с жестоким обращением с несовершеннолетним, которое может выражаться как в физическом и психическом насилии, так и в применении иных недопустимых способов воспитания, не связанных с насилием</i>	Наказывается штрафом в размере до ста тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до четырехсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового

Например, А. была **осуждена** за преступление, предусмотренное ст. 156 УК РФ, в виде 11 месяцев исправительных работ с удержанием ежемесячно из заработка 10% в доход государства (*при этом без лишения права занимать должность педагога*). Преступление А. выразилось в том, что она, работая в школе учителем математики, **систематически унижала человеческое досто-**

инство воспитанников, выражаясь в их адрес в грубой, пренебрежительной форме, говоря, что они «стадо баранов», «хуже ее собаки», что они «обезьяны», «свиньи», «куклы, которых покупают в магазине». Основанием для расследования послужил факт применения ею недопустимых методов воздействия на ученицу 8-го класса И., выразившийся в проставлении ей на лице в область лба надпись маркером «Алгебра – 1 (ед.)» и своей подписи. Таким образом, А. совершила преступление, предусмотренное ст. 156 УК РФ – неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего педагогом, обязанного осуществлять надзор за несовершеннолетним, соединенное с жестоким обращением с несовершеннолетним. Приговором мирового судьи признана виновной в совершении данного преступления, и ей назначено наказание в виде 11 месяцев исправительных работ с удержанием ежемесячно из заработка 10% в доход государства (*без лишения права занимать должность педагога*).

Учитель ИЗО Н. был **осужден** за преступление, предусмотренное ст. 156 УК РФ, к 200 часам обязательных работ и на 2 года лишен права занимать должности, связанные с педагогической деятельностью. Преступление Н. выразилось в том, что он во время урока по изобразительному искусству в 7-м классе **нанес** четырем учащимся **удары ногой по ягодицам**, а одного школьника **ударил головой об стенку**, причинив сотрясение головного мозга. В результате этого ребенок 10 дней находился в больнице на стационарном лечении. Свои действия учитель аргументировал желанием навести дисциплину и порядок в классе. В ходе следствия он полностью признал свою вину, принес извинения пострадавшим и возместил причиненный моральный и материальный вред, оплатив лечение ребенка.

4. ОГРАНИЧЕНИЯ И ТРЕБОВАНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Высокий статус педагогического работника и его роль в развитии и функционировании государства и общества предполагают **высокие** моральные, правовые и нравственные **требования** к гражданам, занимающим должности педагогических работников.

Ограничения и требования, предъявляемые к гражданам для занятия педагогической деятельностью, **обусловлены спецификой** данной деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание подрастающего поколения, в соответствии с требованиями морали, общепризнанными ценностями уважения к закону и правам других лиц.

Ограничения на занятия педагогической деятельностью предусмотрены как ФЗ «Об образовании в РФ», так и Трудовым кодексом РФ.

Указанные ограничения можно условно назвать цензами и выделить три разновидности:

- образовательный ценз;
- уголовно-правовой ценз;
- медицинский ценз.

Под **ограничениями**, которые связаны не с возможностью или невозможностью приема на работу, а с **возможностью работать** в образовательных организациях, также можно выделить **морально-этические требования** (морально-этический ценз), которые предъявляются к педагогическим работникам.

4.1. Образовательный ценз

В соответствии с ч. 1 ст. 331 Трудового кодекса РФ, ч. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ» **педагогической деятельностью вправе заниматься лица**, которые имеют среднее профессиональное или высшее **образование** и отвечают **квалификационным требованиям**, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

В соответствии с правовой позицией Конституционного суда РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П, ч. 18 ст. 108 ФЗ «Об образовании в РФ» **требование о наличии** среднего профессионального или высшего образования **не распространяется** на педагогических работников, принятых в образовательные организации до 01.09.2013 г. (дата вступления в силу ФЗ «Об образовании в РФ»), признанных аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности или имеющих квалификационную категорию.

Также отмечаем, что в соответствии с п. 9 Единого квалификационного справочника (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н), согласно которому **лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы**, установленных в разделе «Требования к квалификации», **но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью**, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, **по рекомендации аттестационной комиссии**, в порядке исключения, **могут быть назначены** на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Указанной позиции придерживается и Рособрнадзор *Письмо от 11 августа 2014 г. N 01-58-420/05-5589.*

Однако при применении указанного пункта **необходимо учитывать** консолидированную позицию Минобрнауки и Общероссийского Профсоюза обра-

зования, изложенную в *Письме Министерства образования и науки РФ от 13 октября 2016 г. N НТ-1295/12*, в соответствии с которой после вступления в силу ФЗ «Об образовании в РФ» указанные исключения могут применяться лишь в отношении лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

Оценку **уровня образования** работника применительно к конкретной должности, необходимо определять через **уровень квалификации работника**, т.е. уровня знаний, умений, навыков, компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности, которые определяются квалификационным справочником и (или) профессиональным стандартом (*п. 2 ст. 2 ФЗ «Об образовании в РФ, ст. 195.1 Трудового кодекса РФ*).

Таким образом, у работодателя есть **право выбора**, что применять при определении квалификации (уровня образования) работника, Единый квалификационный справочник или профессиональный стандарт (*п. 5 информации Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов, направленной письмом от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253; письмо Минобрнауки России от 12.02.2016 N 09-ПГ-МОН-814*).

На сегодняшний день в нашей отрасли применяется:

– для работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного, профессионального образования *Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"*;

– для работников образовательных организаций высшего и дополнительного профессионального образования *Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"*;

- многочисленные профессиональные стандарты, которые описывают тот или иной вид профессиональной деятельности, но не стандартизируют (не определяют) должностные обязанности педагогических работников, а применяются в части требований к квалификации (*п. 1 Постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов...»*).

Таблица действующих профессиональных стандартов

Наименование профстандарта	Возможные наименования должности	НПА
Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Учитель Воспитатель	Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г.
Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	Психолог Педагог-психолог Психолог образовательной организации	Приказ Минтруда России № 514н от 24 июля 2015 г.
Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Педагог дополнительного образования Старший педагог дополнительного образования Тренер-преподаватель Старший тренер-преподаватель Преподаватель Методист Старший методист	Приказ Минтруда России № 652н от 22 сентября 2021 г.
Специалист в области воспитания	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Социальный педагог Старший вожатый Педагог-организатор Воспитатель Старший воспитатель (кроме ДОУ) Педагог-библиотекарь Тьютор	Приказ Минтруда России № 53н от 30 января 2023 г.
Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий	Мастер производственного обучения	Приказ Минтруда России № 603н от 28 сентября 2018 г.
Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)	Вожатый	Приказ Минтруда России № 840н от 25 декабря 2018 г.
Руководитель научной организации	Директор научной организации Генеральный директор научной организации Руководитель научной организации	Приказ Минтруда России № 117н от 10 марта 2021 г.
Научный руководитель научной организации	Научный руководитель научной организации	Приказ Минтруда России № 118н от 10 марта 2021 г.

Руководитель образовательной организации высшего образования	Ректор Начальник Директор Президент Научный руководитель	Приказ Минтруда России № 116н от 10 марта 2021 г.
Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)	Руководитель (директор, заведующий) образовательной организации Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации	Приказ Минтруда России № 250н от 19 апреля 2021 г.
Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления	Директор (начальник) Заместитель директора (начальника)	Приказ Минтруда России № 60н от 2 февраля 2023 г.
Педагог-дефектолог	Учитель-логопед (логопед) (профиль: нарушения речи) Учитель-дефектолог (по различным профилям)	Приказ Минтруда России № 136н от 13 марта 2023 г.

Дополнительно отмечаем, что в соответствии с ч. 3 – 4 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ» **разрешено заниматься педагогической деятельностью некоторым категориям обучающихся** высшего и среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

Так, при наличии потребности в педагогических работниках, при соблюдении процедуры, предусмотренной *Приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020 г. № 508*, **разрешено занятие педагогической деятельностью** в образовательных организациях дошкольного и общего образования (*ведение уроков, работа на группе*) **студентам**, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», которые успешно прошли промежуточную аттестацию не менее чем за 3 года обучения.

Для педагогической деятельности **по дополнительным общеобразовательным программам (кружки, факультативы)** необходимо, чтобы образовательные программы высшего образования, по которым обучаются студенты, соответствовали направленности дополнительных общеобразовательных программ, а также студенты должны успешно пройти промежуточную аттестацию не менее чем за 2 года обучения. Соответствие программ определяет руководитель образовательной организации, где хочет трудоустроиться студент.

Совершеннолетние обучающиеся по образовательным программам **среднего профессионального образования** по специальностям, входящим в укрупненную группу «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения могут зани-

маться педагогической деятельностью по образовательным программам **дошкольного образования и начального общего образования.**

*Приказ Министерства просвещения РФ от 16 октября 2023 г. N 771 о порядке допуска совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам **среднего профессионального образования**, к занятию педагогической деятельностью по программам дошкольного образования и начального общего образования вступает в силу с 1 сентября 2024 года.*

Для занятия педагогической деятельностью студент должен предоставить, а работодатель самостоятельно проверить и оценить:

– общие документы, предусмотренные ст. 65 Трудового кодекса РФ (*за исключением документов об образовании и о квалификации*);

– характеристику на студента, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;

– справку о периоде обучения, подтверждающую успешное прохождение им промежуточной аттестации (*за 3,2,1 годы обучения соответственно*) и перечень освоенных студентом учебных предметов (курсов, дисциплин и т. д.), практики с указанием общего количества часов (*форма справки утверждается организацией, где обучается студент самостоятельно*).

После сдачи документов работодатель проводит собеседование с целью оценки подготовленности обучающегося к занятию педагогической деятельностью, по итогам которого принимает решение о заключении или не заключении трудового договора.

Отдельно остановимся на **«научно-педагогических работниках»** и квалификационных требованиях, которые применяются к ним.

Как отмечалось ранее, для должностей **руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования** действует *Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. N 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».*

Указанный ЕКС также определяет требования к квалификации для должностей **руководителей** (*ректор, ученый секретарь, советник и помощник ректора и др.*) **профессорско-преподавательского состава** (*ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета или директор института*) **административно-**

хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (*диспетчер, тьютор и др.*).

С учетом особенностей высшего и дополнительного профессионального образования для профессорско-преподавательского состава установлены **более строгие** требования к квалификации, чем к педагогическим работникам.

Однако в соответствии с п. 11 указанного ЕКС лица, **не имеющие** специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии **назначаются** на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*по аналогии и с учетом особенностей применения ЕКС в этой части, для «работников образования»*).

Дополнительное профессиональное образование.

В соответствии с ч. 2 ст. 76 ФЗ «Об образовании в РФ дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ **повышения квалификации** (*не менее 16 часов*) и **профессиональной переподготовки** (*не менее 250 часов*).

Как отмечалось ранее, в соответствии со ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» педагогические работники **обязаны** осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, **обеспечивать** в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов.

Для этого педагогическим работникам **предоставлено право** на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (*п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»*), и **установлена обязанность** систематически повышать свой профессиональный уровень (*п. 7 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»*).

Таким образом, педагогические работники не могут отказаться от прохождения дополнительного профессионального образования, если работодателем соблюдаются ст. 168, 187 Трудового кодекса РФ (*оплата обучения и командировочных расходов*). В противном случае, к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание в порядке ст. 192 Трудового кодекса РФ.

Более подробные **Разъяснения** реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование подготовлены Министерством образования и науки РФ и Общероссийским Профсоюзом образования (*Письмо от 23 марта 2015 г. N 08-415/124*).

4.2. Уголовно-правовой ценз

В абз. 2-4, ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ содержится **перечень** условий, по которым педагогические работники **не могут быть допущены** к занятию педагогической деятельностью **по уголовно-правовым причинам**.

Так, к педагогической деятельности **не допускаются** лица:

– лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

– имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 331 Трудового кодекса РФ;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ.

Отмечаем, что указанное ограничение по наличию судимости в равной мере подпадает **под всех работников** образовательной организации, т.е. руководящих, педагогических и иных (*Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18 января 2023 г. по делу N 8Г-38339/2022*), и действует как в отношении лиц, **уже состоящих в трудовых отношениях**, так и в отношении тех, кто **претендует** на работу в образовательной организации (*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 1 февраля 2013 г. N 52-КГПР12-4*).

Как мы видим, сама норма ч. 1 ст. 331 Трудового кодекса РФ имеет **сложную структуру**, имеющую признаки нарушения юридической техники, следовательно, вызывает сложности в понимании и применении.

Стоит отметить, что само **содержание** ст. 331 Трудового кодекса РФ в части ограничений на занятие педагогической деятельностью за последние несколько лет **подвергалось неоднократному изменению**.

Так, до 07.01.2011 г. занятие педагогической деятельностью было ограничено **только** для лиц, имеющих неснятую или непогашенную судимость за

умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (*гораздо легче определяется нормами УК РФ*).

Впоследствии законодатель внес изменения и **заменял категорию преступления (тяжесть преступления) указанием на виды преступлений**, перечисленных в особенной части Уголовного кодекса РФ, а также запретил педагогическую деятельность не только осужденным по приговору суда, но и **подвергавшимся уголовному преследованию (в т. ч. находившимся под следствием)**, за исключением реабилитированных.

При этом трудовые отношения, **возникшие до 07.01.2011 г.**, с действующими работниками, осуществляющими педагогическую деятельность и имевшими судимость или подвергавшимися уголовному преследованию за преступления, указанные в ст. 331 Трудового кодекса РФ, **подлежали прекращению** (*вопрос 6 Обзора судебной практики Верховного суда РФ за I квартал 2012 года (утв. Президиумом Верховного суда РФ от 20 июня 2012 г.)*).

Данный факт породил **множество скандальных ситуаций**, когда заслуженные педагогические работники, которые единожды преступили закон еще во времена СССР, за незначительные по нынешним временам преступления (*драка после «сельской» дискотеки, в результате которых будущим педагогическим работником были нанесены побои другому лицу*) были уволены. Указанные факты стали предметом рассмотрения Конституционного суда РФ, который в *Постановлении от 18.07.2013 № 19-П* указал о **неконституционности полного запрета на педагогическую деятельность для судимых граждан** без учета степени тяжести, давности и личной характеристики педагогического работника или лица, желающего им стать.

В этой связи **редакция ст. 331 Трудового кодекса РФ претерпела изменения**, связанные с необходимостью учитывать не только **конкретное преступление**, совершенное кандидатом на педагогическую должность, но и **вид и степень тяжести преступления, срок**, прошедший с момента его совершения, **форму вины (умысел или неосторожность)** и т. д., что окончательно сделало ст. 331 Трудового кодекса РФ «нечитаемой».

Более того, Трудовой кодекс РФ содержит ст. 351.1 **фактически дублирующую** положения ст. 331, в части запрета на занятия педагогической деятельностью в связи с «уголовно-правовым» цензом, но слегка **в усеченном виде**, что порождает двоякое понимание.

Учитывая возникающие проблемы в применении указанных норм уголовного и трудового законодательства, проанализируем и дадим им характеристику:

1. В абз. 2 ч. 1 ст. 331 ТК РФ установлен запрет на занятие педагогической деятельностью лишенным права заниматься педагогической деятельностью:

В приговоре суда, в качестве дополнительного наказания, должно быть указано, что осужденный лишается права на занятие педагогической деятельностью.

2. В абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ установлен запрет на занятие педагогической деятельностью для лиц, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию... за отдельные составы преступлений, за исключением случаев предусмотренных ч. 3 ст. 331 ТК РФ.

Законодатель, без ссылки на конкретные статьи Уголовного кодекса РФ делает попытку перечислить категории преступлений исходя из видового объекта преступлений, указывая названия соответствующих глав Уголовного кодекса РФ (*«Преступления против жизни и здоровья» - глава 16 УК РФ, «Преступления против мира и безопасности человечества» - глава 34 УК РФ*), в том числе используя исключения.

Например, клевета относится к преступлениям **«Против свободы, чести и достоинства личности»** – глава 17 УК РФ, эта глава предусмотрена в рассматриваемом абзаце, однако само преступление, предусмотренное ст. 128.1 Уголовного кодекса РФ **подпадает под исключения**, следовательно, запрета на занятие педагогической деятельностью (*также как за «незаконную госпитализацию в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях»*), не предусмотрено

Также, **ч. 3 ст. 331 Трудового кодекса РФ**, предусмотрено еще одно исключение, которое предполагает, что если лицо совершило преступление по перечисленным главам Уголовного кодекса РФ (*за исключением «преступлений против половой неприкосновенности» - глава 18 УК РФ*), но оно было **небольшой и средней тяжести** или прекращено по **реабилитирующим** основаниями, оно **может быть допущено к педагогической деятельности** при наличии **решения комиссии** по делам несовершеннолетних и защите их прав (*сайт комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав в Кировской области <https://www.kirovreg.ru/power/government/kdn>*).

В этой связи, давайте проанализируем вышеназванную правовую конструкцию с учетом норм уголовного законодательства: о *конкретных составах преступлений* перечисленных в данном абзаце, о *тяжести* преступлений, о *реабилитирующих* основаниях.

**Виды преступлений, подпадающие под запрет в соответствии
с абз. 2 ст. 331 УК РФ**

Видовой объект преступлений	№ главы УК РФ
Против жизни и здоровья	Глава 16
Против свободы, чести и достоинства личности	Глава 17
Против половой неприкосновенности и половой свободы личности	Глава 18
Против семьи и несовершеннолетних	Глава 20
Против общественной безопасности	Глава 24
Против здоровья населения и общественной нравственности	Глава 25
Против основ конституционного строя и безопасности государства	Глава 29
Против мира и безопасности человечества	Глава 34

Составы преступлений, по которым Комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав могут **приниматься решения о допуске** (*т.е. преступления небольшой и средней тяжести, в соответствии с ч.3 ст. 331 ТК РФ*) изменяются, в зависимости от редакции уголовного кодекса.

Категории тяжести преступления в соответствии со ст. 15 Уголовного кодекса РФ **определяются** в зависимости от характера и степени общественной опасности деяния (*прежде всего по сроку наказания*) и имеют четыре вида.

Преступлениями **небольшой тяжести** признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых **максимальное наказание не превышает трех лет** лишения свободы.

Преступлениями **средней тяжести** признаются умышленные деяния, за совершение которых **максимальное наказание не превышает пяти лет лишения свободы**, и неосторожные деяния, за совершение которых **максимальное наказание не превышает десяти лет** лишения свободы.

Категория **тяжких и особо тяжких** преступлений будет рассмотрено ниже (*к данному основанию они не относятся*).

При анализе **возможности работы** в сфере образования и **возможности обращения в комиссию** за дачей разрешения о работе, рекомендуем руководствоваться *Указанием Генеральной прокуратуры РФ и МВД России от 19 июня 2023 г. N 401/11/2 «О введении в действие перечней статей Уголовного кодекса РФ, используемых при формировании статистической отчетности»*.

Помимо служебной информации в данных **Указаниях** содержатся **сведения о конкретных составах преступлений** (*номера статей УК РФ, именно они указываются в справках*), которые относятся к преступлениям небольшой тяжести (*Перечень № 4*), средней тяжести (*Перечень № 5*), а также тяжким (*Перечень б*) и особо тяжким преступлениям (*Перечень 7*).

Указанные сведения постоянно обновляются. При этом тяжесть преступления иногда зависит от даты совершения преступления, поскольку законодателем часто меняются сроки наказания.

По состоянию на август 2024 года, по общему правилу, обращаться в **Комиссию** «за разрешением» необходимо, если педагогический работник осужден (подвергался уголовному преследованию) по следующим составам преступлений:

Вид преступления (видовой объект, № главы УК РФ)	Преступления небольшой тяжести (№ статьей УК РФ)	Преступления средней тяжести (№ статей УК РФ)
Против жизни и здоровья глава № 16	ч. 1 ст. 107, ст. 108, ч. 1- 2 ст. 109, ч. 1-2 ст. 110.1, ч. 1 ст. 112, ст. 113, 114, 115, 116, 116.1, ч. 1 ст. 117, ст. 118, ч. 1 ст. 119, ст. 121, ч. 1 ст. 122, ч. 1 ст. 123, ч. 1 ст. 124, ч. 1 ст. 124.1, ст. 125	ст. 106, ч. 2 ст. 107, ч. 3 ст. 109, ч. 3 ст. 110.1, ч. 2 ст. 112, ч. 2 ст. 119, ст. 120, ч. 2- 4 ст. 122, ч. 3 ст. 123, ч. 2 ст. 124, ч. 2 ст. 124.1,
Против свободы, чести и достоинства личности глава № 17	ч. 1 ст. 127, ч. 1 ст. 128, ч. 1-3 ст. 128.1	ч. 1 ст. 126, ч. 2 ст. 127, ч. 1 ст. 127.2
Против семьи и несовершеннолетних глава № 20	ст. 151.1, 151.2, 154, 155, 156, 157	ч. 1 ст. 150, ч. 1-2 ст. 151, ст. 153
Против общественной безопасности глава № 24	205.6, ч. 1 ст. 207, ст. 207.1, ч. 1 ст. 207.2, ч. 3 ст. 212, ст. 214, ч. 1 ст. 215, ч. 1 ст. 215.1, ч. 1 ст. 215.2, ч. 1 ст. 215.4, ч. 1 ст. 216, ч. 1 ст. 217, ч. 1 ст. 217.1, ч. 1 ст. 217.2, ч. 1 ст. 217.3, ч. 1 ст. 219, ч. 1 ст. 220, ч. 4 ст. 223, ст. 224	ч. 1 ст. 205.2, ч. 2 ст. 207, ч. 2 ст. 207.2, ст. 212.1, ч. 1 ст. 213, ч. 2-3 ст. 215, ч. 2 ст. 215.1, ч. 2 ст. 215.2, ч. 2 ст. 215.4, ч. 2- 3 ст. 216, ч. 2- 3 ст. 217, ч. 2- 3 ст. 217.1, ч. 2 ст. 217.2, ст. 218, ч. 2-3 ст. 219, ч. 2 ст. 220, ч. 1 ст. 221, ч. 1- 7 ст. 222, ч. 2 ст. 225
Против здоровья населения и общественной нравственности глава № 25	ч. 1 ст. 228, ст. 228.2, 228.3, 230.1, 230.2, ч. 1 ст. 231, ст. 233, ч. 1-4 ст. 234, ч. 1 ст. 234.1, ч. 1 ст. 235, ч. 1 ст. 236, ч. 1 ст. 237, ч. 1 ст. 238, ч. 1 ст. 240, ч. 1 ст. 242, ч. 1 ст. 243, ст. 243.1, ч. 1 ст. 243.2, ч. 1 ст. 243.3, ч. 1 ст. 243.4, ч. 1 ст. 244, ч. 1 ст. 245,	ч. 1 ст. 228.4, ч. 1 ст. 230, ч. 1 ст. 232, ч. 2 ст. 234, ч. 2 ст. 235, ч. 1 ст. 235.1, ч. 2 ст. 236, ч. 2 ст. 237, ч. 1 ст. 238.1, ст. 240.1, ч. 1 ст. 241, ч. 2 ст. 242, ч. 2 ст. 243.2, ч. 2 ст. 243.4, ч. 2 ст. 244,
Против основ конституционного строя и безопасности государства	ч. 1 ст. 283.2, ст. 284, 284.2	ч. 2 ст. 280, ч. 2 ст. 280.1, ч. 1 ст. 280.4, ст. 282.4, 283, ч. 1

глава № 29		ст. 283.1, ч. 2 ст. 283.2, ч. 1-2 ст. 284.1
Против мира и безопасности человечества глава № 34	ч. 1 ст. 354, ч.1-3 ст. 354.1.	ч. 2 ст. 354, ч. 2 и 4 ст. 354.1.

В соответствии с ч. 2.1. ст. 11 *Федерального закона от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»* комиссия принимает решение с учетом обстоятельств, характеризующих личность, поведения лица после совершения преступления, отношения к исполнению трудовых обязанностей, а также с учетом иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних.

Порядок и процедура принятия решения комиссией предусмотрены **Правилами, утв. Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2015 г. № 796.**

Таким образом, в случае, если Комиссия по делам несовершеннолетних примет решение о допуске педагогического работника, имеющего судимость за преступления, указанные в таблице на стр. 52 пособия, являющиеся преступлениями небольшой и средней тяжести, лицо может быть допущено к педагогической деятельности.

Реабилитирующие основания перечислены в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ч. 2 ст. 133), например:

- отсутствие события преступления (п. 1 ч. 1 ст. 24 УПК РФ);
- отсутствие в деянии состава преступления (п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ);
- непричастность подозреваемого или обвиняемого к совершению преступления (п. 1 ч. 1 ст. 27 УПК РФ).

Таким образом, в случае указания в справке о наличии (отсутствии) судимости сведений о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям со ссылкой на указанные нормы Уголовно-процессуального кодекса РФ лицо может быть допущено к занятию педагогической деятельностью без обращения в комиссию.

3. Абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ установлен запрет на занятие педагогической деятельностью для лиц, имеющих неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления не указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ (главы УК не указаны в таблице на стр. 52 пособия)

Умышленными (форма вины) признаются преступления, при которых виновное лицо осознает сущность совершаемого деяния (может иметь прямой и косвенный умысел, определяемый по правилам ст. 25 УК РФ).

Тяжкими преступлениями признаются **умышленные** деяния, за совершение которых максимальное наказание **не превышает десяти лет лишения свободы**, и **неосторожные** деяния, за совершение которых максимальное наказание **не превышает пятнадцати лет лишения свободы**.

Особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше десяти лет или более строгое наказание.

По вышеобозначенной логике, **используя** оглавление *Уголовного кодекса РФ* и *Указание Генпрокуратуры и МВД* посмотрим, за какие **иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления** установлен **запрет** на занятие педагогической деятельностью в случае, если **судимость не снята или не погашена** по общему правилу (*с учетом зависимости от даты совершения преступления*).

Категория тяжести	№ статей УК РФ
Тяжкие преступления	ч. 3 ст. 144, ч. 3- 4 ст. 158, ч. 3-4, 6-7 ст. 159, ч. 4 ст. 159.1, ч. 4 ст. 159.2, ч. 4 ст. 159.3, ч. 4 ст. 159.5, ч. 4 ст. 159.6, ч. 3-4 ст. 160, ч. 2 ст. 161, ч. 1- 2 ст. 162, ч. 2 ст. 163, ч. 1 ст. 164, ч. 2- 3 ст. 166, ч. 3- 5 ст. 170.1, ч. 2-4 и 6 ст. 171.1, ч. 3 ст. 171.2, ч. 2 ст. 172, ч. 2 ст. 172.1, ч. 2 ст. 172.2, ч. 2 ст. 172.3, ч. 4 ст. 174, ч. 4 ст. 174.1, ч. 3 ст. 175, ч. 3 ст. 178, ч. 2 ст. 179, ч. 4 ст. 180, ч. 4 ст. 183, ч. 2 ст. 185.3, ч. 2 ст. 185.6, ч. 1 ст. 186, ст. 187, ст. 190, ч. 3- 5 ст. 191, ч. 3 ст. 193.1, ч. 3 ст. 194, ст. 196, 197, ч. 2 ст. 200.2, ч. 2 ст. 200.4, ч. 2-3 и 5 ст. 200.5, ч. 3-4 и 7 ст. 200.7, ст. 201.1, 201.2, 201.3, ч. 2 ст. 203, ч. 7 ст. 204, ч. 3 ст. 204.1, ч. 2.1- 3.1 ст. 258.1, ч. 3-4 ст. 261, ч. 2.1 и 4 ст. 263, ч. 4 ст. 263.1, ч. 4 ст. 272, ч. 3 ст. 273, ч. 2-5 ст. 274.1, ч. 2- 3 ст. 285, ч. 2-3 ст. 285.3, ст. 285.4, 285.5, 285.6, ч. 2-3 ст. 286, ч. 3 ст. 287, ч. 2- 3 ст. 290, ч. 3 ст. 291, ч. 2-3 и 5 ст. 291.1, ч. 4 ст. 296, ч. 2- 3 ст. 299, ст. 300, ч. 3 ст. 301, ч. 2 ст. 302, ч. 3 ст. 303, ч. 2 ст. 305, ч. 3 ст. 306, ч. 4 ст. 309, ч. 3 ст. 313, ч. 2 ст. 318, ч. 3 ст. 322, ч. 3 ст. 327.2, ч. 2.2 ст. 332, ч. 2 ст. 333, ч. 2 ст. 334, ч. 3 ст. 335, ч. 3.1 и 5 ст. 337, ч. 1- 2 ст. 338, ч. 2- 3 ст. 339, ч. 2, 4 ст. 340, ч. 4 ст. 341, ч. 4-5 ст. 342, ч. 3 ст. 344, ч. 3 ст. 346, ст. 352.1,
Особо тяжкие преступления	ч. 3 ст. 161, ч. 3-4 ст. 162, ч. 3 ст. 163, ч. 2 ст. 164, ч. 4 ст. 166, ч. 2- 3 ст. 186, ч. 4 ст. 194, ч. 3 ст. 200.2, ч. 6 ст. 200.5, ч. 8 ст. 200.7, ч. 8 ст. 204, ч. 4 и 5 ст. 286, ч. 5- 6 ст. 290, ч. 5 ст. 291, ч. 4 ст. 291.1, ст. 295, ч. 3-4 ст. 302, ст. 317, ч. 3 ст. 321, ч. 5- 6 ст. 327.1, ч. 3 ст. 333, ч. 3 ст. 334, ч. 3 ст. 338

При применении указанного списка значение будет иметь **снята** или **погашена** судимость.

Снятие судимости – это прекращение судимости до истечения срока её погашения судом (*например, по ходатайству осужденного*).

Погашение судимости – это прекращение судимости вследствие истечения установленных уголовным законом сроков.

Согласно ч. 3 ст. 86 Уголовного кодекса РФ судимость **погашается**:

– в отношении лиц, осужденных к лишению свободы за тяжкие преступления, – по истечении **8 лет после отбытия** наказания;

– в отношении лиц, осужденных за особо тяжкие преступления, – по истечении **10 лет после отбытия** наказания.

Например, в соответствии с ч. 2 ст. 338 Уголовного кодекса РФ за дезертирство с оружием или совершенное группой лиц по предварительному сговору предусмотрено лишение свободы на срок до десяти лет.

Указанное преступление является **тяжким**, но оно **не предусмотрено** абз. третьим ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ (*не указано в таблице на стр. 52 пособия*), является преступлением против военной службы (*глава 33 Уголовного кодекса РФ*), следовательно, в таком случае, значение будет иметь, снята или погашена ли судимость. Таким образом, лицам, **совершившим указанное преступление**, можно будет заниматься педагогической деятельностью **по истечении 8 лет** после отбытия наказания, когда судимость будет погашена.

4. Полный запрет на занятие педагогической деятельностью лицам, имеющим судимость за тяжкие и особо тяжкие преступления, указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ (главы УК указаны в таблице на стр. 52 пособия).

Ни при каких условиях (*за исключением реабилитирующих*) **не могут заниматься педагогической деятельностью** лица, совершившие преступления, указанные в абз. 3 ч. 2. ст. 331 Трудового кодекса РФ (*главы УК указаны в таблице на стр. 52 пособия*), **относящиеся к категории тяжких и особо тяжких**, а также **за все преступления**, предусмотренные **главой 18 УК РФ**, (*направленные против половой неприкосновенности и половой свободы личности*) вне зависимости от тяжести преступления.

Так, например, за совершение преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 105 – **убийство**, являющегося особо тяжким преступлением, **не будет иметь значения**, снята или погашена ли судимость, – **педагогическая деятельность** в этом случае находится **под запретом**.

Аналогичный полный запрет на занятие педагогической деятельностью установлен для лиц, совершивших преступления, предусмотренные, например,

ч. 1 ст. 133 УК РФ, – **развратные действия сексуального характера**. Несмотря на то, что указанное преступление, на основании ст. 15 Уголовного кодекса РФ, является преступлением **небольшой тяжести**, оно **направлено против половой неприкосновенности** и половой свободы личности (*не предусмотрена в исключениях ч. 3 ст. 331 Трудового кодекса РФ*).

Категория тяжести	№ статей УК РФ
Тяжкие преступления	ч. 1 ст. 110, ч. 1-2 ст. 111, ч. 2 ст. 117, ч. 3 ст. 122, ч. 3 ст. 127, ч. 2 ст. 127.1, ч. 2 ст. 127.2, ч. 2 ст. 128, ч. 2-4 ст. 150, ч. 3 ст. 151, ч. 2 ст. 205.4, ч. 1 ст. 206, ч. 3 4 ст. 207, ч. 2 ст. 207.3, ч. 2 ст. 210, ч. 1 ст. 211, ч. 1.1, 2, 4 ст. 212, ч. 2-3 ст. 213, ч. 3 ст. 215.2, ч. 4- 5 ст. 215.3, ч. 3 ст. 217.2, ч. 3 ст. 220, ч. 2- 3 ст. 221, ч. 2- 3 ст. 222, ч. 1-2, и 3 ст. 222.2, ч. 2-3 ст. 223, ч. 1 ст. 223.1, ч. 1- 2 ст. 226, ч. 1- 2 ст. 226.1, ч. 1 ст. 227, ч. 2 ст. 228, ч. 1 ст. 228.1, ч. 2 ст. 228.4, ч. 1-2 ст. 229, ч. 1-2 ст. 229.1, ч. 2 ст. 230, ч. 2 ст. 231, ч. 2- 3 ст. 232, ч. 3 ст. 234, ч. 2- 3 ст. 234.1, ч. 2 ст. 235.1, ч. 3 ст. 236, ч. 2- 3 ст. 238, ч. 1.1- 2 ст. 238.1, ч. 2-3 ст. 240, ч. 2- 3 ст. 241, ч. 3 ст. 242, ст. 242.1, ч. 1 ст. 242.2, ч. 3 ст. 243.2, ч. 2 ст. 243.3, ст. 275.1, 280.2, ч. 2- 3 ст. 280.4, ч. 2 ст. 281.3, ч. 1.1 ст. 282.1, ч. 1.1 ст. 282.2, ч. 2 ст. 282.3, ч. 2 ст. 283.1, ч. 3- 4 ст. 283.2, ч. 3 ст. 284.1, ст. 355, ч. 1- 2 ст. 356.1, ч. 2 ст. 360.
Особо тяжкие преступления	ст. 105, ч. 6 ст. 110.1, ч. 3-4 ст. 111, ч. 2- 3 ст. 126, ч. 3 ст. 127.1, ч. 3 ст. 127.2, ч. 2-3 ст. 205, ч. 1.1-4 ст. 205.1, ч. 1 ст. 205.4, ч. 1 ст. 205.5, ч. 2-4 ст. 206, ч. 3 ст. 207.3, ч. 3 ст. 208, ст. 209, ч. 1, 1.1, 3-4 ст. 210, ст. 210.1, ч. 2-4 ст. 211, ч. 5-6 ст. 222, ч. 3- 6 ст. 222.1, ч. 4- 6 ст. 222.2, ч. 3 ст. 223.1, ч. 3-4 ст. 226, ч. 3 ст. 226.1, ч. 2-3 ст. 227, ч. 2-5 ст. 228.1, ч. 3-4 ст. 229, ч. 3-4 ст. 229.1, ч. 3-4 ст. 230, ч. 3 ст. 238.1, ч. 2 ст. 242.2, ст. 275, 276, 277, 278, 279, 281, 281.1, 281.2, ч. 1 ст. 281.3, ст. 353, 356, ч. 3- 4 ст. 356.1, ст. 357, 358, ч. 2 ст. 359, ч. 1- 3 ст. 361.
Преступления, предусмотренные главой 18 УК РФ против половой неприкосновенности и половой свободы личности	ст. 131-135

При этом необходимо иметь в виду, что действующий Уголовный кодекс РФ вступил в силу 01.01.1997. До него, в период с 01.01.1961 по 31.12.1996, действовал **Уголовный кодекс РСФСР**, который неоднократно менял редакции и содержал составы преступлений, которые впоследствии были декриминализованы (*деяния перестали считаться опасным для общества*).

В таком случае, в соответствии с правовой позицией Конституционного суда РФ (*Определение от 13 февраля 2018 г. № 251-О*) лицо может быть допущено к занятию педагогической деятельностью.

Возвращаясь к **сравнению редакций** Уголовного кодекса РФ и одной из редакций Уголовного кодекса РСФСР, в котором уголовная ответственность за изнасилование была предусмотрена ст. 117 и находилась в главе преступлений против жизни, здоровья и достоинства личности, а не половой неприкосновенности, как в настоящий момент, отмечаем, что в соответствии со ст. 7.1 Уголовного кодекса РСФСР преступления, предусмотренные ст. 117 (изнасилование), **вне зависимости от квалифицирующих признаков** относились к **категории тяжких**. Уголовный кодекс РФ также относит преступления, предусмотренные ст. 131 (изнасилование), к **тяжким или особо тяжким** (*в зависимости от квалифицирующих условий – частей статьи 131*).

Таким образом, преступление, ответственность за которое была предусмотрена ст. 117 УК РСФСР, в настоящее время относится к категориям составов преступлений, с которыми ст. 331.1 Трудового кодекса РФ **связывает ограничения трудовой деятельности**. Соответственно, совершение преступления, предусмотренного ст. 117 УК РСФСР, является основанием для отказа в приеме на работу гражданину, желающему заниматься педагогической деятельностью.

Подводя итог, отмечаем, что законодательство в этой части не только не конкретно, но и не до конца совершенно. Безусловно, большинство преступлений, перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ, не вызывают вопросов в их общественной опасности, но некоторые очевидные **упущения** законодателя заставляют задуматься в его логике.

Так, например, в списке преступлений, совершение которых препятствует занятию педагогической деятельностью, есть такие преступления, как **нарушение правил безопасности** при ведении горных, строительных или иных работ (*ст. 216, гл. 24 Уголовного кодекса РФ*), а осужденным, например, за **собираНИЕ и распространения информации о частной жизни лица** (*ст. 137, гл. 19 Уголовного кодекса РФ*) гораздо более серьезное нарушение с точки зрения моральных устоев – **педагогической деятельностью заниматься можно**.

Кроме того, **отсутствует прямой запрет** на занятие педагогической деятельностью лицами, **лишенными родительских прав**. Т. е. заниматься воспи-

танием своих собственных детей нельзя, а воспитывать и обучать чужих детей можно.

Подобные примеры показывают, что законодателем до сих пор не до конца учтены факторы, позволяющие оценить возможность осуществления лицами, имеющими судимость, профессиональной деятельности, связанной с регулярными и непосредственными контактами с несовершеннолетними, без риска подвергнуть опасности не только их жизнь и здоровье, но и морально-нравственное развитие.

Отдельно отметим, что **справку о наличии или отсутствии судимости** в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ, необходимо предъявлять работодателю **только при заключении трудового договора**. Предъявление указанной справки при осуществлении работы не предусмотрено.

Таким образом, справку работник обязан предоставлять только один раз. Норм, обязывающих работника представлять справку повторно после заключения трудового договора или дающих работодателю право требовать от работников «ежегодного обновления» справки, законодательство не содержит. Аналогичную позицию занимают и судебные органы (*например, решение Перовского районного суда г. Москвы от 03.05.2017 по делу № 2-998/2017*).

Тем не менее, несмотря на однозначность законодательства, ежегодно, перед началом нового учебного года, работодатели требуют у работников новую справку о наличии или отсутствии судимости, мотивируя это в том числе тем, что это относится к требованиям контрольно-надзорных органов, основанных на том, что работодатель должен контролировать, а не совершил ли его работник преступлений.

Не повторяясь, что указанная позиция нарушает законодательство, отмечаем, что в соответствии со ст. 331.1 Трудового кодекса РФ правоохранительные органы самостоятельно направляют в адрес работодателя сведения о том, что работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ.

На основании поступления указанных сведений у работодателя возникает обязанность по отстранению работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения, либо до вступления в силу приговора суда (*ст. 331, ч. 2 ст. 351.1 Трудового кодекса РФ*).

4.3. Медицинский ценз

В соответствии с абз. 5 и 6 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- 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.

Признание лица недееспособным.

В соответствии с п. 1 ст. 29 Гражданского кодекса РФ гражданин признается недееспособным судом *(в порядке определяемой главой 31 Гражданско-процессуального кодекса РФ)* **вследствие его психического расстройства** и невозможности понимать значения своих действий или руководить ими.

Таким образом, определяющим при отказе от приема на работу в соответствии с абз. 5 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ будет вступившее в законную силу решение суда о признании гражданина недееспособным.

Необходимо отметить, что в отличие от требования о предъявлении справки о наличии или отсутствии судимости, на основании которой можно сделать вывод, может ли работник заниматься педагогической деятельностью, **предъявлять документ, подтверждающий дееспособность, работник не обязан**, а работодатель его не вправе требовать.

Однако работник, зная о своей недееспособности, должен учитывать это при трудоустройстве, ведь **соблюдение ограничений при приеме на работу возложено не только на работодателя, но и на работника**. В случае, если будет установлено, что работник признан недееспособным и скрыл этот факт, трудовой договор будет расторгнут по п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с нарушением правил его заключения и без выплаты выходного пособия, так как нарушение правил заключения трудового договора произошло по вине работника *(ч. 3 ст. 84 Трудового кодекса РФ)*.

Кроме того, факт недееспособности может быть легко выявлен в ходе обязательных медосмотров, ведь недееспособным гражданин признается вследствие, как правило, тяжелого психического расстройства, признаки которого в основном очевидны. В этом случае трудовые отношения можно прекратить по п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ в связи с возникновением установленных законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Признание лица в установленном законом порядке недееспособным лишает его возможности заниматься педагогической деятельностью, однако таких

ограничений не установлено для лиц, признанных **ограниченно** дееспособными (ст. 30 ГК РФ).

Так, например, может быть ограничено в дееспособности лицо, которое **вследствие пристрастия** к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами **ставит свою семью в тяжелое материальное положение**.

Обходя молчанием указанный вопрос, законодатель снова заставляет задуматься в логике ограничений, ведь очевидно, что ограниченно дееспособное лицо, имеющее пристрастия к спиртным напиткам (*не говоря уж о наркотиках*) нельзя допускать к педагогической деятельности.

Заболевания, имея которые нельзя заниматься педагогической деятельностью

Перечень заболеваний, имея которые работник не может быть допущен к занятию педагогической деятельностью в соответствии с абз. 6 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ, предусмотрен **Приложением № 2 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н**.

В указанном **Перечне**, наименования заболеваний, в соответствии с которыми работник не может заниматься той или иной деятельностью, предусмотрены с учетом факторов и видов выполняемых работ (*подробнее о факторах и видах выполняемых работ в нашей отрасли в следующем подразделе*). Таким образом, перечень заболеваний, имея которые работник не может быть допущен к педагогической деятельности – следующий:

- кишечные инфекции;
- активный туберкулез органов дыхания;
- сифилис в заразном периоде;
- вирусные инфекции, микозы, педикулез и другие инфестации, с поражениями открытых участков кожи и слизистых оболочек;
- доброкачественные новообразования гортани, глотки (*решение вопроса о профессиональной пригодности принимается врачебной комиссией с учётом заключения врача онколога*);
- хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями;
- тяжелые формы воспалительных заболеваний центральной нервной системы, их последствия в виде выраженных функциональных нарушений;
- тяжелые формы системной атрофии, поражающие преимущественно центральную нервную систему, экстрапирамидные и другие двигательные нарушения, демиелинизирующие болезни центральной нервной системы, их последствия в виде выраженных функциональных нарушений;

- тяжелые формы дегенеративных болезней центральной нервной системы, их последствия в виде выраженных функциональных нарушений;
- заболевания с нарушением голосовой функции (*за исключением узелков, полипов и паралича голосовых связок и гортани у работающих*).

Указанные заболевания обеспечиваются ограничением права на занятие педагогической деятельностью как на стадии приема на работу, так и в период работы. В случае возникновения заболеваний, предусмотренных вышеназванным перечнем во время трудовой деятельности, трудовой договор должен быть прекращен по п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, гигиеническая подготовка, обязательная вакцинация.

В соответствии с ч. 2 ст. 220 Трудового кодекса РФ, п. 9 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ» педагогические работники в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний проходят не только **обязательные предварительные** (*при поступлении на работу*), но и **обязательные периодические медицинские осмотры** (*один раз в год*).

Обязательные **предварительные** медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

Обязательные **периодические** медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

С 1 апреля 2021 года вступили в силу два новых нормативных правовых акта, обеспечивающие регулирование проведения медицинских осмотров, в том числе, для педагогических работников, которые действуют **взамен** Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н.

Так, совместным приказом Минтруда России и Минздрава России от **31.12.2020 N 988н/1420н** утвержден *перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры*, а приказом Минздрава России от

28.01.2021 N 29н - *порядок проведения медицинских осмотров и перечень факторов и видов работ.*

При этом сам перечень работ в указанных приказах отличается друг от друга (*например, в приказе N 988н/1420н, в отличие от приказа N 29н нет такого перечня работ, как работа в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей*).

Более того, в новых НПА, в отличие от ранее действующего Приказа № 302н не содержатся ссылки на конкретный вид описания работ в нашей отрасли, как **работы в образовательных организациях всех типов и видов**, в приложении к Порядку N 29н упоминаются только вышеупомянутые работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.

При этом понятия «дети» ни Трудовой кодекс РФ, ни вышеупомянутые приказы не раскрывают. Гражданский кодекс РФ оперирует понятием «несовершеннолетний», под которым понимаются лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в том числе малолетние, не достигшие четырнадцати лет (*п. 1 ст. 21, ст. 26-28 Гражданского кодекса РФ*).

А согласно ст. 1 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" ребенок – это лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия). В свою очередь, обучающимся является любое физическое лицо, осваивающее образовательную программу (*п. 15 ст. 2 ФЗ «Об образовании в РФ*).

Таким образом, если в образовательной организации обучаются несовершеннолетние (дети) работники обязаны проходить медицинский осмотр (*предварительный и периодический*) независимо от вида выполняемых работы и условий труда на рабочем месте.

Периодичность и объем медицинских осмотров зависит от **факторов и видов выполняемых работ**, перечисленных в нормативных правовых актах регулирующих проведение медицинских осмотров.

К **видам выполняемых работ** применительно для нашей отрасли относится **работа в организации деятельность, которая связана с воспитанием и обучением детей** (*разд. 6 п. 25 Приложения к приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н*)

К **факторам, которые** существуют в нашей отрасли (*не беря во внимание образовательные организации высшего образования, поскольку там могут быть практически все предусмотренные факторы, например у работников лабораторий*) относится **фактор напряженности трудового процесса, в связи с нагрузкой на голосовой аппарат** (*разд. 5, п. 5.2.2 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. N 988н/1420н*).

Также, прохождение отдельных врачей-специалистов и проведение исследований предусмотрено *приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н*, п. 12 – 12.4 для **предварительных** медосмотров и п. 31 – 31.4 для **периодических** медосмотров.

Таким образом, процедура прохождения предварительного (*при приеме на работу*) и периодического (*1 раз в год*) медицинских осмотров педагогических работников выглядит следующим образом

Участие врачей-специалистов	Лабораторные и функциональные исследования	Дополнительные медицинские противопоказания
<ul style="list-style-type: none"> - Дерматовенеролог - Оториноларинголог - Инфекционист (<i>при необходимости</i>). - Акушер-гинеколог (<i>для женщин</i>) - Терапевт - Психиатр - Нарколог - Невролог - Врач профпатолог (<i>возглавляет комиссию</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - исследование крови на сифилис - мазки на гонорею при поступлении на работу - исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям - исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям - общий анализ крови - клинический анализ мочи - ЭКГ - флюорография - маммография (для женщин старше 40 лет) 	<p>Заболевания и бактерионосительство:</p> <ul style="list-style-type: none"> - брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия - гельминтозы - сифилис в заразном периоде; - лепра - заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела - заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук - гонорея (все формы) – только для работников детских дошкольных учреждений, непосредственно связанных с обслуживанием детей – на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля; - озена

Обращаем внимание, что в соответствии с п. 7 **Порядка** (*Приложение N 1 к приказу Минздрава от 28 января 2021 г. N 29н*) при проведении предварительного или периодического осмотра **могут учитываться** результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами (в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями).

Исключение составляют только случаи выявления у работника симптомов и синдромов заболеваний в момент осмотра (*например, учитель проходит медицинский осмотр, при посещении врача нарколога 30.08.2024 г. приносит справку о посещении нарколога 30.05.2024 г. где отмечено, что работник здоров, врач может учесть указанные данные при проведении осмотра в случае, если не обнаружит признаки заболевания, которые появились после предыдущего посещения врача*).

Указанное будет **интересно и работодателям**, заключающим договор с медицинскими организациями, поскольку если у них есть сведения о прохождении работниками диспансеризации, либо иных медицинских исследований в течение года, **стоимость медосмотра можно снизить**, путем исключения тех видов исследований, которые работник уже прошел в рамках диспансеризации или других посещений медицинских учреждений.

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат **внесению в личные медицинские книжки** и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Отмечаем, что в соответствии *приказом Министерства здравоохранения РФ от 18 февраля 2022 г. N 90н с 1 сентября 2024* года для педагогических работников личная медицинская книжка формируется **в электронном виде**.

Необходимо **отличать медицинский осмотр (обязательный и предварительный) от гигиенической подготовки**.

В соответствии с абз. 9 ч. 1. ст. 11 *Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»* обязанность проведения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий включает в себя и обязанность работодателя по осуществлению гигиенического обучения работников.

Порядок прохождения указанного обучения **определен Инструкцией** о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки, утвержденной *Приказом Минздрава РФ от 29.06.2000 № 229*.

Отмечаем, что гигиеническая подготовка проводится при приеме на работу и в дальнейшем с периодичностью 1 раз в 2 года за счет средств работодателя.

Проблемным вопросом, связанным с гигиенической подготовкой, остается вопрос о необходимости прохождения гигиенической подготовки педагогическими работниками в пришкольных лагерях, которые по логике уже прошли гигиеническую подготовку как работники образовательной организации.

В этой связи отмечаем, что повторно проходить гигиеническую подготовку (*тем более что она проводится по должности воспитатель, а большинство работников пришкольного лагеря учителя и не переводятся на должность воспитателя*) не нужно, если лагерь организуется как дополнительная образовательная программа.

Таким образом, нормы ранее действующего СанПиН 2.4.4.2599-10 «Гигиенические требования к устройству, содержанию и организации режима в оздоровительных учреждениях с дневным пребыванием детей в период каникул» в соответствии с которыми работники, работающие в пришкольном лагере, проходили повторную гигиеническую подготовку не применяются с 01.01.2021 в связи с введением в действие СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", поскольку обучающиеся в пришкольных лагерях не оздоравливаются, а проходят дополнительное обучение.

Отдельно остановим внимание на **обязательном психиатрическом освидетельствовании**.

В соответствии с требованиями ч. 8 ст. 220 Трудового кодекса РФ, Приказа Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование" работники **осуществляющие педагогическую деятельность, а также деятельность по присмотру и уходу за детьми** обязаны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование.

С педагогической деятельностью понятно, но кто относится к работникам, осуществляющим присмотр и уход за детьми?

В соответствии с п. 34 ч. 1 ст. 2 ФЗ «Об образовании в РФ» **присмотр и уход за детьми** - комплекс мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению соблюдения ими личной гигиены и режима дня.

Таким образом, представляется, что работодатель самостоятельно оценивает и при необходимости обосновывает (*например, прокурору или суду*) связана ли трудовая функция отдельных работников, не являющихся педагогическими с присмотром и уходом за детьми и необходимо ли их направлять на обязательное психиатрическое освидетельствование.

Также отмечаем, что в отличие от предыдущего порядка (*Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695*) Приказ Минздрава России от 20 мая

2022 г. N 342н прямо не указывает на периодичность прохождения психиатрического освидетельствования (*ранее 1 раз в 5 лет, и для отдельных категорий работников*).

В этой связи, **Общероссийский Профсоюз образования** обратился в Федеральную службу по труду и занятости (**Роструд**), который разъяснил следующее:

– работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование при приеме на работу, если с предыдущего освидетельствования прошло больше 2 лет;

– если работник не меняет место работы и вид деятельности, проведение нового психиатрического освидетельствования не требуется;

– необходимость в проведении повторного психиатрического освидетельствования может быть установлена в ходе проведения периодического медицинского осмотра.

Таковыми же популярными и проблемными остаются вопросы обязательной вакцинации педагогических работников.

Так, профилактическая прививка **против гриппа**, в соответствии со ст. 9 ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" и Приказом Министерства здравоохранения РФ от 6 декабря 2021 г. N 1122н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок" является **обязательной** для педагогических работников.

Безусловно, педагогический работник имеет **право отказаться** от проведения указанной прививки, сославшись на ст. 20 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», однако отсутствие такой прививки у педагогических работников (*как работников с высоким риском заболевания инфекционными болезнями в соответствии с п. 12 Перечня, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825*) будет означать **возникновение обязанности** у работодателя отстранить такого работника от работы или отказать в приеме на работу, в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ, ст. 5 ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», поскольку под угрозу ставится жизнь и здоровье не только этого работника, но и окружающих его коллег и обучающихся (*Письмо Роструда от 21 марта 2023 г. N ПГ/04191-6-1*).

При этом в соответствии с ч. 3 ст. 11 ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» профилактические прививки проводятся гражданам, не имеющим **медицинских противопоказаний**, которые определены в **Перечне Методических указаний МУ 3.3.1.1095-02**, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ от 9 января 2002 г.

Несмотря на то, что законодательство прямо не связывает наличие уважительных и объективных причин (*медицинские противопоказания*) с возможностью не быть отстраненным за факт отсутствия прививок, судебная и правоприменительная практика пока находится на стороне работников, и в случае, если у работника имеются медицинские противопоказания, установленные вышеназванным Перечнем, он не должен быть отстранен от работы за отсутствие прививки.

Так, например, в **Решении Бикинского городского суда Хабаровского края от 13 мая 2013 г. по делу № 2-230/2013** отмечено, что важнейшей функцией Российской Федерации как социального государства является обеспечение права каждого на труд. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах. Трудовое законодательство содержит некоторые запреты, которые не являются дискриминацией, а рассматриваются как необходимые меры социальной защиты граждан и охраны их здоровья. Так, в ст. 76 ТК РФ сформулированы обстоятельства, при которых работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе), на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами. Однако санкции в виде отстранения работника образовательного учреждения от работы именно по причине отказа от прохождения процедуры вакцинации от гриппа (тем более, если этот отказ связан с медицинскими противопоказаниями), действующим трудовым законодательством не предусмотрено.

Что касается **прививки от коронавирусной инфекции COVID-19**, то вакцинация ей предусмотрена не "**Национальным календарем профилактических прививок**" (приложение N 1 к приказу Минздрава России от 6 декабря 2021 г. N 1122н), а "**Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям**" (приложение N 1 к приказу Минздрава России от 6 декабря 2021 г. N 1122н), который применяется при эпидемиологическом неблагополучии.

На эпидемиологическое неблагополучие и на начало обязательной вакцинации по эпидемиологическим показаниям должно быть указано в постановлении Главного государственного санитарного врача РФ или субъекта РФ.

Так, в **Кировской области**, в период с 11 октября 2021 года по 31 мая 2022 года была введена обязательная вакцинация от коронавирусной инфекции COVID-19 по эпидемическим показаниям, для отдельных категорий работников, в том числе, работников образовательных организаций.

На сегодняшний день, указанная прививка является добровольной.

В заключении отметим, что **обязанность** работников проходить медосмотры предусмотрена ст. 220 Трудового кодекса РФ. В соответствии с разъяснением Верховного Суда РФ (*п. 35 постановления Пленума от 17.03.2004 N 2*) трудовые обязанности должны выполняться в рабочее время, т.е. работодатель не вправе требовать от работников проходить медицинский осмотр во время отдыха.

В соответствии с абз. 14 ч. 3 ст. 214 Трудового кодекса РФ все виды медицинских осмотров **осуществляются за счет средств работодателя**. При этом законодатель не уточняет, в каком именно порядке работодатель должен оплатить медицинский осмотр.

На практике образовательные организации заключают договор с медицинскими организациями и оплачивают услугу по факту. Между тем, Общероссийским Профсоюзом образования ежегодно выявляются случаи, когда работодатели компенсируют стоимость прохождения медицинских осмотров стимулирующими выплатами, что нельзя назвать правильным и законным решением.

Так, не учитываются основания и условия установления стимулирующих выплат в соответствии с локальными нормативными актами, работник получает неполную компенсацию, поскольку стимулирующая выплата становится частью заработной платы и из нее вычитается НДФЛ.

О незаконности прохождения медицинских осмотров за счет средств работника с дальнейшей компенсацией работодателя см. *письма Минфина России от 10.05.2023 N 03-15-07/42587, Постановление Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11.11.2021 N 16-5490/2021, Апелляционное определение Архангельского областного суда от 18.05.2023 N 33-2659/2023*.

Обращаем внимание, что к ответственности за проведение медицинских осмотров в отсутствие соответствующего договора с работодателем может быть привлечена и медицинская организация (*постановление Верховного Суда РФ от 24.12.2021 N 74-АД21-5-К9*).

4.4. Морально-этический ценз

Несмотря на то, что законодательство в сфере образования не содержит морально-этических требований к гражданам, желающим заниматься педагогической деятельностью, указанные требования установлены для лиц, замещающих педагогические должности, следовательно, нуждаются во внимательном анализе.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ» **одной из обязанностей педагогических работников является обязанность соблюдать право-**

вые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (*подробней об обязанностях в разделе 2 пособия*).

В соответствии с ч. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» права и свободы педагогических работников должны реализовываться с соблюдением прав и свобод иных участников образовательных отношений, требований законодательства и соблюдения норм профессиональной этики (*например, педагог не вправе применять психическое, физическое насилие, какие-либо виды дискриминации, высказывать суждения, направленные на возбуждение социальной, расовой, национальной и иной ненависти или вражды, пропагандировать, оправдывать запрещенные законом идеологические и религиозные взгляды и т.д.*)

Указанные требования предъявляются законодателем к педагогическим работникам с учетом специфики их трудовой деятельности и задач, стоящих перед системой образования, которые касаются не только профессиональной подготовки, состояния здоровья, но и деловых качеств морально-этического и нравственного уровня.

Данный факт находит свое отражение в Трудовом кодексе РФ, в котором предусмотрено специальное основание для увольнения педагогических работников как совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы (*п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ*). **Относимость тех или иных проступков к аморальным, подробно проанализировано в разделе 3.1. пособия).**

В этой связи отдельное внимание стоит уделить праву педагогических работников на справедливое и объективное расследование возможного нарушения норм профессиональной этики (*п. 13. ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»*).

Необходимо обратить внимание на **совместное письмо** Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484, утвердившее Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

Учитывая повышенное внимание общественности к этическому поведению педагогически работников (*например, кто в каком купальнике сделал селфи*) необходимо расставить важные акценты:

– указанное примерное положение, по сути, заменяет Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников 2014 г.;

– в целях реализации ФЗ «Об образовании в РФ» и в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений, в том числе вопросов соблюдения норм профессиональной этики педагогических работников и иных участников образовательных отношений (*родителей, обучающихся,*

руководящих работников), в образовательных организациях должна быть создана **комиссия** по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– в совместном письме содержится рекомендация, адресованная руководителям органов исполнительной власти субъектов РФ в сфере образования, работодателям, профсоюзным организациям, руководствоваться указанным положением при разработке актов социального партнерства (соглашений и коллективных договоров) и обязательного локального нормативного акта о нормах профессиональной этики педагогических работников.

Стоит отметить, что в п. 3.4.19 образца коллективного договора, содержащегося в учебном пособии «**Основы социального партнерства в образовательных организациях**» 2023 г., предусмотрено, что в целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениями законодательства Российской Федерации, связанными с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (*Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08, ВБ-107/08/634*).

Текст **примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников**, которое можно использовать как локальный нормативный акт образовательной организации **содержится** в *Письме Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 "О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников"*

Отдельное внимание остановим на **этических требованиях** к педагогическим работникам, в соответствии с которыми педагогические работники, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, **призваны:**

– исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей (*например, репетиторство ученика учителем, ведущим этот предмет*);

– проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

– проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные осо-

бенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

– соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

– избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность;

– придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

– воздерживаться от размещения в сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей.

Несмотря на **расплывчатость** отдельных формулировок, указанные положения необходимо **использовать и применять**, в т. ч. **в целях защиты прав педагогических работников**.

На наш взгляд, нуждается в уточнении лишь обязательство придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы. Указанное понятно применительно, допустим, к учителю физической культуры, который должен использовать одежду, способствующую активным движениям, а какой внешний вид должен быть у учителя, ведущего, например, уроки биологии, чтобы он соответствовал задачам реализуемой программы?...

В этой связи более удачным видится требование к внешнему виду, используемое в Модельном кодексе 2014 г.: *«...внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность»*.

Да, тут также хватает оценочных категорий, но внешний вид связан с общим этическим пониманием, а не с образовательной программой.

Продолжая анализировать этические требования к педагогическим работникам, отметим, что отдельного внимания заслуживает предусмотренная указанными Письмом и Положением рекомендация воздерживаться от размещения в сети Интернет *(в местах, доступных для детей)* **информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей**.

В вышеназванном совместном письме Министерства просвещения и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 отмечается, что к такой **информации** относится только информация, перечисленная в ст. 5 *Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»*, а именно:

- побуждающая детей к совершению действий, представляющих угрозу их жизни и (или) здоровью;

- способная вызвать у детей желание употребить наркотические средства, психотропные и (или) одурманивающие вещества, табачные изделия, никотин содержащую продукцию, алкогольную и спиртосодержащую продукцию, принять участие в азартных играх, заниматься проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством;

- обосновывающая или оправдывающая допустимость насилия и (или) жестокости либо побуждающая осуществлять насильственные действия по отношению к людям или животным;

- содержащая изображение или описание сексуального насилия;

- отрицающая семейные ценности, пропагандирующая нетрадиционные сексуальные отношения и формирующая неуважение к родителям и (или) другим членам семьи;

- оправдывающая противоправное поведение;

- содержащая нецензурную брань;

- содержащая информацию порнографического характера;

- содержащая персональные данные несовершеннолетнего, пострадавшего в результате противоправных действий (бездействия);

- содержащая изображения или описания жестокости, физического и (или) психического насилия (за исключением сексуального насилия), преступления или иного антиобщественного действия;

- вызывающая у детей страх, ужас или панику, в том числе представляемая в виде изображения или описания в унижающей человеческое достоинство форме ненасильственной смерти, заболевания, самоубийства, несчастного случая, аварии или катастрофы и (или) их последствий;

- представляемая в виде изображения или описания половых отношений между мужчиной и женщиной;

- содержащая бранные слова и выражения, не относящиеся к нецензурной брани.

Более того, в *Письме от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484* Министерство просвещения РФ и Общероссийский Профсоюз образования рекомендуют образовательным организациям разъяснить всем участникам образовательных отношений, что в соответствии с ч. 1 ст. 23 Конституции РФ каждый имеет

право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени (*подробней об этом в разделе 1.3. пособия*)

На наш взгляд, указанные ограничения имеют адекватный моральный и правовой характер.

На их основании мы можем сделать вывод, что, например, информация в виде **фотографии в купальнике**, размещенная педагогическим работником в социальной сети, не находится под запретом и не нарушает нормы педагогической этики (*если, конечно, она не сопровождается нецензурной бранью и иной информацией вызывающей у детей страх, ужас, панику и т. д.*).

В случае возникновения подобных конфликтных ситуаций педагогические работники должны знать, что в соответствии с п. 13 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», они имеют право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников. Указанное право исключает произвольное, субъективное толкование нарушения норм профессиональной этики одним человеком (*руководителем образовательной организации или законным представителем обучающегося*).

Расследование нарушения норм профессиональной этики отнесено к полномочиям **комиссии по регулированию споров, возникающих в сфере образовательных отношений**.

Функционирование в образовательных организациях такой комиссии, наряду с комиссиями по трудовым спорам, предусмотрено рядом норм ФЗ «Об образовании в РФ» (*ч. 11 ст. 43, п. 2 ч. 1 ст. 45, ч. 2–6 ст. 45, п. 12. ч. 3 ст. 47*).

Помимо расследования нарушения норм профессиональной этики комиссия полномочна рассматривать следующие вопросы:

- вопросы реализации права на образование (*ст. 5*);
- возникновение конфликта интересов педагогического работника (*п. 33, ч. 1 ст. 2*);
- применение локальных нормативных актов;
- обжалование решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания (*ч. 5–12 ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ», приказ Министерства образования и науки РФ от 15 марта 2013 г. № 185*).

Таким образом, комиссия не рассматривает трудовые споры между работником и работодателем, а **рассматривает специфические отраслевые вопросы**.

Например, родители ученика жалуются администрации школы на то, что учитель выставляет их ребенку заниженные, по их мнению, оценки. В данной ситуации они фактически обжалуют локальный нормативный акт, регулирую-

щий осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, установление их форм, периодичности и порядка проведения (если такого локального акта нет, то учитель должен руководствоваться своей свободой выбора методов и средств обучения п. 2 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Текст **примерного положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений**, которое можно использовать как локальный нормативный акт образовательной организации для функционирования Комиссии, **содержится в Письме Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».**

Стоит отметить, что правоприменительной практикой **не решен однозначно вопрос** о правомерности дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора (подраздел 3.1. пособия) за нарушение норм профессиональной этики педагогическим работником.

Так, по мнению **Министерства труда и социального развития РФ**, изложенному в письме от 16 сентября 2016 г. № 14-2/В-888, привлечение педагогического работника к дисциплинарной ответственности за нарушение норм профессиональной этики, если данные нормы содержатся в локальном нормативном акте работодателя, принятом в установленном законом порядке, будет являться правомерным, поскольку в соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

По мнению Федеральной службы по труду и занятости, изложенному на сайте онлайн-инспекция.рф в рамках ответа на вопросы, в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание за совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. А нарушение правил профессиональной этики не является неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

На наш взгляд, **истина находится посередине.**

Действительно, в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарные взыскания применяются за совершение дисциплинарных проступков, а именно неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Трудовые обязанности фиксируются в **трудовом договоре** с работником, должны быть основаны на нормах трудового законодательства и законодательства в сфере образования. При этом в тексте трудового договора с работником может быть указана **обязанность** по соблюдению локальных нормативных актов, в т. ч. Положения о нормах профессиональной этики.

Более того, **нарушая** пункт локального нормативного акта, работник нарушает **дисциплину труда**, соблюдение которой является его прямой обязанностью в соответствии с ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ.

5. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Гарантии и компенсации, а также меры социальной поддержки как составляющие правового статуса важнейших профессий и специальностей направлены на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа профессии. Т. е. законодательством устанавливаются не только строгие требования и ограничения, но и меры поощрения.

Гарантии, компенсации, меры социальной поддержки педагогическим работникам можно разграничить **по уровню** закрепления:

- федеральные (*закреплены федеральным законодательством и распространяются на всех педагогических работников Российской Федерации*);
- региональные (*закреплены в региональном законодательстве и распространяются только на педагогических работников соответствующего региона*).

5.1. Федеральные гарантии, компенсации, меры социальной поддержки педагогических работников

Указанные гарантии закреплены рядом федеральных законодательных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об образовании в РФ», ФЗ «О страховых пенсиях»:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени (*п. 1 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 333 Трудового кодекса РФ*);
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (*п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ*);
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (*п. 3 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 334 Трудового кодекса РФ*);

– право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 335 Трудового кодекса РФ);

– право на досрочное назначение страховой пенсии по старости (п. 5 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», п. п. 19, ч. 1 ст. 30 ФЗ «О страховых пенсиях»);

– право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда (п. 6 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»);

– право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (ч. 8 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»);

– право на предоставление компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (ч. 9 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Перечень гарантий и компенсаций, мер социальной поддержки, закрепленных в федеральном законодательстве, не является исчерпывающим (п. 7 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Среди иных мер поддержки педагогических работников, закрепленных на **федеральном уровне**, можно выделить:

– единовременную денежную компенсацию в размере 1 млн руб. учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населенные пункты, в рабочие поселки, в поселки городского типа, в города с населением до 50 тыс. человек по программе «Земский учитель»;

– ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в размере от 5 до 10 тыс. рублей.

5.2. Региональные гарантии, компенсации, меры социальной поддержки педагогических работников

(на примере Кировской области):

– ежемесячная денежная выплата в виде компенсации в размере 100 процентов расходов по оплате жилищно-коммунальных услуг проживающим и работающим в сельских населенных пунктах (поселках городского типа);

– ежемесячная денежная выплата в виде компенсации в размере 100 процентов расходов на оплату жилых помещений, отопления и электроснабжения лицам не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность, или получающим страховую пенсию, или достигшим возраста 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для женщин), которые непосредственно до наступления любого из вышеуказанных обстоятельств проработали не менее 10 лет в образовательных организациях в сельских населенных пунктах, поселках городского типа и пользовались (имели право пользоваться) указанной мерой социальной поддержки;

– единовременная социальная выплата в размере от 100 до 200 тыс. рублей молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных организациях;

– единовременные социальные выплаты в виде премий Правительства Кировской области лучшим педагогическим работникам образовательных организаций *(внесших значительный вклад в развитие малой Родины, подготовивших победителей и призеров всероссийских и международных олимпиад, лучшим учителям начальных классов, подготовивших лучших выпускников к сдаче ЕГЭ по математике или физике, победителям конкурса «Учитель года», победителям конкурса «Педагогический талант»);*

– ежемесячная социальная выплата педагогическим работникам, прекратившим трудовую деятельность имеющим почетные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации;

– предоставление мест в дошкольных образовательных организациях и общеобразовательных организациях в первоочередном порядке.

Среди **иных мер** социальной поддержки можно выделить следующие:

– снижение размера родительской платы в дошкольных образовательных организациях *(в некоторых муниципальных образованиях Кировской области)* для отдельных категорий работников образовательных организаций;

– ежемесячные доплаты к должностному окладу для молодых специалистов в течение первых трех лет работы;

– ежемесячная доплата педагогическим и руководящим работникам за работу в образовательных организациях расположенных в сельской местности.

5.3. Паспортизация гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки педагогических работников

№	Гарантии и компенсации	Характеристика	Где закреплены	Чем регулируются
Федеральные гарантии, компенсации, меры социальной поддержки				
1	Право на сокращенную продолжительность продолжительность рабочего времени	Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается педагогическим работникам и определяется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда. Для одних педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени (<i>педагогам-организаторам, старшим воспитателям и др.</i>), а для других – норма часов педагогической (учебной) работы за ставку заработной платы (<i>учителя, воспитатели</i>). Конкретная продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы определяются подзаконными актами из графы 5 пункта 1 таблицы. Более подробные комментарии к указанным подзаконным актам, регулирующим вопросы рабочего времени педагогических работников приводятся в информационном бюллетене ЦС Общероссийского Профсоюза образования № 2 июль 2016 г. и разделе 5.4. пособия	п. 1 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 333 Трудового кодекса РФ	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)...». Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников ...»
2	Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года	ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки . При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или	п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 197 Трудового кодекса РФ	Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления

		<p>ДПО с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.</p> <p>Подробнее о ДПО в НПА указанных в графе 5 таблицы и разделе 4.1 пособия</p>		<p>образовательной деятельности ...».</p> <p>Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогов на ДПО»</p>
3	Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск	<p>Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников зависит от конкретной должности, типа образовательной организации, а также особенностей здоровья обучающихся.</p> <p>Конкретную продолжительность отпуска необходимо определять путем сопоставления Постановления Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 и Постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225.</p> <p>Подробнее об особенностях предоставления отпуска педагогическим работникам можно ознакомиться в информационном бюллетене ЦС Общероссийского Профсоюза образования, № 2, май 2020 г. и в разделе 5.4. пособия</p>	п. 3 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 334 Трудового кодекса РФ	<p>Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".</p> <p>Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников..."</p>
4	Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы	<p>Право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют педагогические работники, указанные в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников.</p> <p>Отдельные условия предоставления длительного педа-</p>	п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ, ст. 335 Трудового кодекса РФ	<p>Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления ...»</p>

		<p>гогического отпуска, не оговоренные в законодательстве (<i>продолжительность, очередность предоставления, разделение на части, продление на основании листка нетрудоспособности, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств работодателя</i>), должно быть предметом коллективно-договорного регулирования. В образце коллективного договора, содержащегося в учебном пособии «Основы социального партнерства в образовательных организациях» (Киров, 2023 г.) ряд таких условий обозначен</p>		<p>Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников..."</p>
5	<p>Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости</p>	<p>Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью следует отличать от права на назначение пенсии (<i>пенсионная реформа 2018 года</i>). Так, право на досрочную пенсию независимо от возраста предоставляется педагогическим работникам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность. С этого момента они получают статус предпенсионера и имеют право претендовать на ряд льгот, предусмотренных федеральным и региональным законодательством. А право на назначение пенсии (<i>т. е. получение пенсии в денежном выражении</i>) возникнет у педагогических работников с учетом переходного периода. Например, для тех, у кого возникнет право на пенсию в 1-м полугодии 2020 г., пе-</p>	<p>п. 5 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», п. п. 19, ч. 1 ст. 30 ФЗ «О страховых пенсиях»</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей,...», «Об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости ...».</p> <p>Постановление Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений ...»</p>

		<p>риод ожидания составит 1 год и 6 месяцев, и получить пенсию он сможет во 2-м полугодии 2021 г.</p> <p>Для тех, у кого право на пенсию возникло в 2022 году период ожидания составит 4 года</p> <p>Для тех, у кого право на пенсию возникнет в 2023 и далее период ожидания 5 лет</p>		
6	<p>Право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда</p>	<p>Порядок и условия предоставления служебного жилья для педагогических работников может приниматься на региональном уровне или на уровне образовательных организаций (<i>высшего и профессионального образования</i>).</p> <p>Например, в Кировской области за период 2023-2028 в целях обеспечения нуждающихся педагогических работников служебным жильем специализированного жилищного фонда будет построено 111 квартир</p>	<p>п. 6 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»</p> <p>ст. 93 Жилищного кодекса РФ</p>	<p>Ст. 11 Закона Кировской области от 02.05.2006 № 1-30</p> <p>"О порядке предоставления жилых помещений..."</p> <p>Постановление Правительства Кировской области от 20.01.2023 № 20-П</p>
7	<p>Право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения</p>	<p>На федеральном уровне установлена компенсация для работников федеральных образовательных организаций, расположенных в сельской местности, в размере 1.200 рублей.</p> <p>На уровне субъекта РФ порядок и условия предоставления компенсации определяется законодательством субъекта.</p> <p>Применительно к Кировской области см. п. 11, 12 таблицы</p>	<p>ч. 8 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 26 октября 2013 г. № 963 «О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения ...»</p>
8	<p>Право на предоставление компенсаций за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации</p>	<p>Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом РФ за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ГИА.</p> <p>В Кировской области утверждено положение о порядке</p>	<p>ч. 9 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»</p>	<p>Постановление Правительства Кировской области от 4 апреля 2019 г. № 152-п</p> <p>«Об утверждении Положения о размере и по-</p>

		выплаты указанной компенсации (графа 5 пункта 8 таблицы)		рядке выплаты компенсации ...»
9	Единовременная денежная компенсация в размере 1 млн руб. учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населенные пункты, в рабочие поселки, в поселки городского типа, в города с населением до 50 тыс. человек – программа «Земский учитель»	Единовременная компенсационная выплата в размере 1 млн. руб. <i>(для ДФО 2 млн руб.)</i> предоставляется учителям, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек, не менее чем на 5 лет. В Кировской области все города, за исключением города Кирова и города Кирово-Чепецк, с населением до 50 тыс., следовательно, переезд из любого населенного пункта даже в город <i>(Уржум, Советск, Слободской и др.)</i> , будет давать право на участие в проекте	Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" <i>(раздел 3 и Приложение № 23)</i>	Письмо Минпросвещения России от 27.09.2019 N ВБ-13/08 "О направлении методических рекомендаций" Постановление Правительства Кировской области от 30 декабря 2019 г. N 733-п «О предоставлении единовременной компенсационной выплаты ...»
10	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государ-	5 тыс. руб. - для работников образовательных организаций с численностью населения более 100 тыс. человек 10 тыс. руб. - для работников образовательных организаций с численностью населения более 100 тыс. человек Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы, не зависит от численности детей в классе (классе-комплекте) <i>(т. е. за один класс – одна выплата, за два класса – две выплаты)</i> выплачивается в течение учебного года, в том числе период каникул не совпадающий с отпуском. В случае временной нетрудоспособности денежное вознаграждение будет рассчитано пропорционально, за	Поручение Президента РФ № Пр-616, п.11 р Постановление Правительства РФ от 21 декабря 2021 г. N 2382 "Об утверждении Правил предоставления и распределения...»	Письмо Министерства просвещения РФ от 12 мая 2020 г. № ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях». Письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений». Письмо Министерства просвещения РФ от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08 «О направлении

	<p>ственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в размере от 5 до 10 тыс. рублей</p>	<p>фактическое отработанное время, а за дни нетрудоспособности будет начислено пособие по временной нетрудоспособности <i>(с учетом правил начисления – стаж-заработная плата за 2 предшествующих года)</i>. В случае отсутствия работников, когда за ними сохраняется средняя заработная плата <i>(например, курсы повышения квалификации)</i>, денежное вознаграждение выплачивается в полном объеме</p>		<p>дополнительных разъяснений»</p> <p>Разъяснения Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2021 г.</p>
<p>Региональные гарантии, компенсации, меры социальной поддержки (на примере Кировской области)</p>				
11	<p>Ежемесячная денежная выплата в виде компенсации в размере 100 процентов расходов по оплате ЖКУ проживающим и работающим в сельских населенных пунктах (поселках городского типа)</p>	<p>Мера социальной поддержки предоставляется работникам, проживающим и работающим в сельской местности и поселках городского типа независимо от установленного объема учебной нагрузки, за исключением совместителей</p> <p>Порядок, условия, перечень работников определяются в НПА указанным в графе 4-5 таблицы</p>	<p>ч. 1 ст. 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области»</p>	<p>Постановление Правительства Кировской области от 7 июля 2011 г. № 110/295 «О порядке предоставления в виде ежемесячной денежной выплаты компенсации расходов ...»</p>
12	<p>Ежемесячная денежная выплата в виде компенсации в размере 100 процентов расходов на оплату жилых помещений, отопления и электроснабжения не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность, или получающим страховую пенсию, или достигшим возраста 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для</p>	<p>Мера социальной поддержки предоставляется педагогам-пенсионерам (предпенсионерам):</p> <ul style="list-style-type: none"> – прекратившим педагогическую деятельность в образовательных организациях; – поступившим на работу, не связанную с педагогической деятельностью в образовательных организациях; – переехавшим на новое место жительства в сельское поселение, поселок городского типа; – проживающим в городе после его переименования из сельского поселения или поселка городского типа, а также после включения сельского поселения или поселка 	<p>абз. 2 ч. 1 ст. 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области»</p>	<p>Постановление Правительства Кировской области от 3 мая 2024 г. N 196-п "Об утверждении Порядка предоставления компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг отдельным категориям граждан"</p>

	женщин), отработавшие не менее 10 лет в сельской местности и пользовались данной мерой поддержки	городского типа в административное подчинение города без сохранения «сельского» статуса . Порядок и условия определяются НПА указанным в графе 4-5 таблицы		
13	Единовременная социальная выплата в размере от 100 до 200 тыс. рублей молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных организациях	Выплата предоставляется молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников окончившим в текущем году <i>(с сохранением права для не устроившихся на работу по объективным причинам позднее одного года)</i> профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования при соблюдении условий: работа не менее чем на «ставку», отработка 3 года Размер выплаты: в сельской местности муниципальных районов и муниципальных округов – 200 тыс. руб; в городской местности муниципальных районов и муниципальных округов – 150 тыс. руб; в городских округах, – 100 тыс. руб.	ч. 2 ст. 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области»	Постановление Правительства Кировской области от 02.06.2023 № 297-П «Об утверждении Порядка предоставления единовременной социальной выплаты молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников...»
14	Единовременные социальные выплаты в виде премий Правительства Кировской области лучшим педагогическим работникам образовательных организаций (по видам)	1. Педагогическим работникам за значительный вклад в развитие малой Родины <i>(45 премий ежегодно)</i> - 50 тыс. руб. 2. Педагогическим работникам подготовивших победителей и призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников и (или) международных олимпиад - размер определяется ежегодно (в 2023 г. – 21,3 и 16,3 тыс. руб) 3. Учителям начальных классов за высокое педагогическое мастерство и существенный вклад в развитие образования – 20 тыс. руб.	1. Постановление Правительства Кировской области от 21.04.2023 № 207-П 2. Постановление Правительства Кировской области от 18.06.2012 № 156/333 3. Постановление Правительства Кировской области от 19.11.2008 № 153/459 4. Постановление Правительства Кировской области от 26.01.2023 № 33-П 5. Постановление Правительства Кировской области от 27.12.2022 № 758-П 6. Указ Губернатора Кировской области от 26.04.2023 № 60	

		<p>4. Педагогическим работникам, чьи выпускники сдали ЕГЭ по математике (профильный уровень) или физике на баллы выше областных (баллы определяются ежегодно по формуле) – 5 тыс. руб. за каждого ученика</p> <p>5. Педагогическим работникам - победителям конкурса "Учитель года Кировской области" (по каждой номинации, учитель года, воспитатель года и т.д.) – 100 тыс. руб.</p> <p>6. Педагогическим работникам внесших значительный вклад в развитие системы образования Кировской области, и стимулирования просветительской и (или) воспитательной деятельности (20 премии по 10 номинациям) – 100 тыс. руб.</p>		
15	Ежемесячная социальная выплата педагогическим работникам, прекратившим трудовую деятельность, имеющим почетные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации	Вышедшим на пенсию и прекратившим трудовую деятельность, удостоенным почетных званий: "Народный учитель СССР"; "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР"; "Заслуженный учитель проф-тех образования РСФСР"; "Заслуженный учитель школы РСФСР"; "Народный учитель РФ"; "Заслуженный мастер производственного обучения РФ"; Заслуженный мастер профессионально-технического образования РФ"; "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РФ"; "Заслуженный учитель школы РФ"; "Заслуженный учитель РФ" в размере 1 тыс. руб.	Закон Кировской области от 10 мая 2018 г. N 160-ЗО «О социальной поддержке отдельных категорий граждан»	Постановление Правительства Кировской области от 10 декабря 2013 г. N 239/819
16	Предоставление мест в дошкольных образовательных организациях и общеоб-	Детям педагогических работников образовательных организаций Кировской области предоставляются в первоочередном порядке ме-	абз. 2 ч. 2 ст. 11 закона Кировской области от 14.10.2013 № 320-ЗО «Об образовании в Кировской области»	

	разовательных организациях в первоочередном порядке	ста в дошкольных образовательных организациях и общеобразовательных организациях	
17	Снижение размера родительской платы в дошкольных образовательных организациях <i>(в некоторых муниципальных образованиях Кировской области)</i> для отдельных категорий работников образовательных организаций	Установлено в некоторых муниципальных образованиях Кировской области 1. Для родителей работников дошкольных образовательных организаций г. Кирова – освобождение от платы 2. Для родителей, работающих в должности помощника воспитателя (младшего воспитателя) на полную ставку – освобождение от платы 3. Для родителей, работающих не менее чем на ставку заработной платы в образовательных организациях, города Кирово-Чепецк, в семьях которых среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума по Кировской области – снижение платы на 50 %	1. Решение Кировской городской Думы от 21.02.2023 № 6/4 2. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 08.02.2023 № 58 3. Решение Кирово-Чепецкой городской Думы Кировской области от 29.11.2023 N 13/56
18	Ежемесячные доплаты к должностному окладу для молодых специалистов в течение первых трех лет работы	Доплата устанавливается молодым специалистам в возрасте до 35 лет, окончившим в текущем году профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и принятым на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в образовательные организации в первые три года работы: - 35 % от оклада в первый год работы; - 30 % от оклада во второй год работы; - 20 % от оклада в третий год работы»	Региональное отраслевое соглашение между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и министерства образования Кировской области на 2023-2026 годы Распоряжение министерства образования Кировской области от 29.06.2018 № 5-63 Распоряжение министерства образования Кировской области от 13.08.2018 № 5-256
19	Ежемесячная доплата педагогическим и руководящим работникам за работу в образовательных организациях,	Минимальный размер выплат за работу в областных государственных организациях, расположенных в сельской местности, не менее 12 % от оклада с учетом учебной нагрузки (продолжи-	п. 8.8.6 Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и министерства образования Кировской области на 2023-2026 годы

	расположенных в сельской местности	тельности рабочего времени) – для членов Общероссийского Профсоюза образования Для не членов Профсоюза предусматривается в локальных актах с приставкой «до», т.е. может быть менее 12 %.	Распоряжение министерства образования Кировской области от 29.06.2018 № 5-63 Распоряжение министерства образования Кировской области от 13.08.2018 № 5-256
--	------------------------------------	---	---

Необходимо также отметить возможность закрепления отдельных гарантий, компенсации, мер социальной поддержки на уровне образовательной организации в рамках социального партнерства, путем заключения коллективных договоров и соглашений.

В Кировской области в системе образования с 2023 года все дополнительные (*не предусмотренные федеральным и региональным законодательством*) гарантии предоставляются **только для членов Профсоюза**, в соответствии с соглашениями о дополнительных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования в образовательных организациях.

Организационно-правовой механизм такого решения выглядит следующим образом.

В соответствии со ст. 27 Трудового кодекса РФ **одной из форм социального партнерства** в сфере труда предусмотрена форма коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров и **соглашений**.

В соответствии с ч. 3 ст. 43 Трудового кодекса РФ действие такого акта социального партнерства как **коллективный договор**, распространяется **на всех работников**. Таким образом, невозможно в тексте коллективного договора образовательной организации прямо предусмотреть дополнительные гарантии, которые распространялись бы только на членов Профсоюза, несмотря на то, что всю работу по закреплению дополнительных социальных гарантий проводит профсоюзная организация.

Между тем, в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса РФ наряду с региональными, территориальными соглашениями, предусмотрена возможность заключения **иных соглашений**, которые могут заключаться сторонами социального партнерства, в том числе на локальном уровне.

А в соответствии с п. 8.14 **Соглашения** между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей и Правительством Кировской области на 2023-2025 годы, п. 1.3. **Отраслевого соглашения** по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, на 2024 - 2026 годы **такие соглашения** можно заключать для установления дополнительных прав и гарантий, **только для членов профсоюзов**.

В целях реализации указанных положений, п. 2.6, 8.8. **Регионального отраслевого соглашения** между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и министерством образования Кировской области на 2023-2026 годы **подтверждена не только необходимость** заключения таких соглашений, но и **приводится минимальный перечень** дополнительных социальных гарантий **для членов Профсоюза**, которые необходимо включать в соглашения на уровне образовательной организации:

– минимальный размер за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности для членов Профсоюза 12 % *(для не членов он может быть меньше, поскольку в примерных положениях об оплате труда, указанная выплата сформулирована с предлогом «до»);*

– увольнение по инициативе работника в день, указанный в заявлении *(зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию, необходимость длительного постоянного ухода за больным или престарелым членом семьи);*

– увольнение членов Профсоюза по согласованию с профкомом *(при сокращении численности или штата, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей);*

– сохранение тождества в оплате труда за категорию, в случае истечения срока ее действия в отдельных случаях *(в период нетрудоспособности, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, период нахождения в длительном отпуске, за год до пенсии, возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации организации или выхода на пенсию);*

– установление персонального повышающего коэффициента за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс *(и председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета);*

– дополнительные оплачиваемые отпуска (или оплачиваемые дни отдыха) *(бракосочетание работников, бракосочетание детей, смерть близких родственников, переезд на новое место жительства, проводы детей на службу в армии, за подготовку призеров международных, российских, межрегиональных, областных олимпиад, членам Профкома, уполномоченным по охране труда, председателю профсоюзной организации);*

– временный перевод на дистанционную работу в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам.

На практике, указанное означает **невозможность распространение** льгот и гарантий, указанных выше, без Соглашения о дополнительных гарантиях, и **на не членов Профсоюза**, поскольку законодательством (*федеральными и региональным*) указанные гарантии не предусмотрены.

В теории существует еще один возможный механизм закрепления дополнительных гарантий и распространение их только на членов Профсоюза.

Учитывая, что рассматриваемые гарантии являются дополнительными (*они не предусмотрены законодательством, а появились в связи с коллективными переговорами представителя работодателя и профсоюзной организации*), их предоставление возможно **по взаимному согласию сторон** коллективного договора. Т.е. при предоставлении дополнительных гарантий работодатель запрашивает не учет мнения, а согласует предоставление гарантий с профсоюзной организацией, в соответствии с ч. 3 ст. 8 Трудового кодекса РФ.

На практике это означает, что, если педагогический работник не является членом Профсоюза или не уполномочивал профсоюзную организацию представлять его интересы, председатель профсоюзной организации не имеет права отстаивать его индивидуальные права, т.е. согласовывать предоставление для него дополнительных гарантий (*например, оплачиваемый день отдыха по определенным в коллективном договоре причинам*).

Таким образом, дополнительные гарантии, не предусмотренные законодательством, а предусмотренные только коллективным договором, на такого работника, де-факто распространяться не будут.

Подробнее о механизме социального партнерства в образовательных организациях и возможностью **распространения отдельных льгот, прав и гарантий только на членов Профсоюза** в учебном пособии «**Основы социального партнерства в образовательных организациях**» (г. Киров, май 2023 г.).

5.4. Особенности трудовых гарантий педагогических работников

Особенности регулирования трудовых отношений педагогических работников установлены главой 52 Трудового кодекса РФ и ФЗ «Об образовании в РФ».

Отдельные вопросы, такие как: право на занятие педагогической деятельностью, особенности отстранения от работы, дополнительные основания прекращения трудового договора **уже рассмотрены** в соответствующих разделах пособия, **в данном разделе** нам хотелось бы проанализировать особенности, связанные с оформлением трудовых отношений в целом, вопросы рабочего

времени и времени отдыха, а также особенности оформления трудовых отношений с педагогическими работниками, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и особенности трудовых отношений с дистанционными педагогическими работниками.

В соответствии с п. 21 ст. 2 ФЗ «Об образовании в РФ» **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.

При приеме на работу работодатель предъявляет к педагогическим работникам требования к образованию, квалификации, с учетом ограничений и запретов (*раздел 4 настоящего пособия*).

Трудовой договор с педагогическими работниками оформляется по общим правилам, установленным трудовым законодательством (*гл. 10, 11 ТК РФ*).

Законодатель предъявляет определенные требования к содержанию трудового договора (*ст. 57 ТК РФ*), в частности, устанавливает перечень обязательных для включения в него **условий** (*обязательных и дополнительных*), а также **сведений** (*даты составления трудового договора, реквизиты сторон трудового договора*).

К **обязательным условиям** трудового договора с педагогическими работниками относятся условия (*ч. 2 ст. 57 ТК РФ*):

- место работы (*образовательная организация, ее обособленное структурное подразделение*);
- трудовая функция (*работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы*);
- объем учебной нагрузки или продолжительность рабочего времени (*в зависимости от должности и учреждения*);
- срок действия трудового договора (*по общему правилу бессрочный, срочным трудовой договор может быть только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ*);
- дата начала работы;
- условия труда на рабочем месте (*на основании результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда*);
- условия оплаты труда (*в том числе размер оклада (ставки), должностного оклада за установленную норму часов или продолжительность рабочего времени, наименование и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера или ссылку на локальный нормативный акт, где это установлено*);

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании.

Среди **дополнительных условий** трудового договора, в соответствии с ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ можно отнести, условия об испытании, условие о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении и др.

Общероссийским Профсоюзом образования в связи с **актуальностью вопросов регулирования трудовых отношений** в образовательных организациях, а также в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов педагогических работников, оказания необходимой методической помощи при заключении и оформлении трудовых договоров подготовлены **Рекомендации по заключению трудового договора с учителем** (*Информационный бюллетень № 5, апрель 2018 г.*), где содержатся методические рекомендации по порядку и условиям заключения трудового договора и приводится примерная форма самого трудового договора.

Отдельно остановимся на наиболее проблемных вопросах, которые возникают при регулировании трудовых отношений, поскольку они связаны с особенностями трудового законодательства в сфере образования, и для их правильного применения необходимо сопоставлять и анализировать несколько нормативных правовых актов.

Рабочее время педагогических работников

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 36 часов** в неделю (*ч. 1 ст. 333 ТК РФ*).

В силу ч. 3 ст. 333 ТК РФ **в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 утверждены** продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Таким образом, **в зависимости от должности и особенностей труда для одних педагогических работников устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени, а для других - нормы часов педагогической/учебной работы** за ставку заработной платы (*см. письмо Министерства просвещения РФ от 16.07.2019 N Пз-741/06, письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 22.05.2020 NN ВБ-1107/08*).

Т.е. общая норма о работе **не более 36 часов** в неделю неприменима ко всем педагогическим работникам.

Таблица «Соотношения рабочего времени по должностям»

Продолжительность рабочего времени	
36 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> ▪ педагогические работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу указанные в подразделе 1 раздела 1 Номенклатуры педагогических должностей утв. постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. N 225 (Ассистент, Декан факультета, Директор института, Доцент, Заведующий кафедрой, Профессор, Преподаватель, Старший преподаватель) ▪ старшие воспитатели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также дополнительным общеобразовательным программам, домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности; ▪ педагоги-психологи; ▪ социальные педагоги; ▪ педагоги-организаторы; ▪ мастера производственного обучения; ▪ старшие вожатые; ▪ инструкторы по труду; ▪ педагоги-библиотекари; ▪ методисты и старшие методисты образовательных организаций; ▪ тьюторы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением образовательных организаций высшего образования; ▪ руководители физического воспитания образовательных организаций профессионального образования; ▪ преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности; ▪ инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты образовательных организаций
30 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> ▪ старшие воспитатели, кроме тех, кому установлена 36 часовая рабочая неделя (см. выше) <i>например, организации, в которых созданы условия для проживания обучающихся в интернате</i>
Норма часов учебной работы *	
20 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> ▪ учителя-дефектологи ▪ учителя-логопеды
24 часа в неделю	<ul style="list-style-type: none"> ▪ музыкальные руководители ▪ концертмейстеры
25 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> ▪ воспитатели, непосредственно осуществляющие обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.
30 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> ▪ инструкторы по физической культуре; ▪ воспитатели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, 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 (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) медицинские организации и организации социального обслуживания, (за исключением других воспитателей, (см. выше и ниже)
36 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> ▪ воспитатели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми, за исключением других воспитателей (см. выше)
Норма часов педагогической работы **	
18 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> ▪ учителя образовательных организаций; ▪ преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; ▪ педагоги дополнительного образования и старшие педагогам дополнительного образования; ▪ тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта; ▪ логопеды медицинских организаций и организаций социального обслуживания; ▪ учителя иностранного языка дошкольных образовательных организаций; ▪ преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей применяющих норму 720 часов в год).
720 часов в год	<ul style="list-style-type: none"> ▪ преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей применяющих норму 18 часов в неделю), и по основным программам профессионального обучения.

* норма часов учебной работы соответствует рабочему времени

** рабочее время состоит из нормируемой и ненормируемой части (другой части педагогической работы), поскольку согласно квалификационным характеристикам должностные обязанности таких педагогических работников не ограничиваются только проведением учебной работы, например работа с родителями, участие в работе педагогических и методических советов (п. 2.3 раздела II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536)

Для примера, рассмотрим несколько ситуаций:

1. Для учителя и преподавателя учреждения СПО установлена норма часов педагогической работы, 18 в неделю и 720 в год, соответственно (*Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы...»*), а их рабочее время состоит из нормируемой и другой части педагогической работы, так называемой ненормируемой, поскольку согласно квалификационным характеристикам должностные обязанности таких педагогических работников не ограничиваются только проведением учебной работы (*п. 2.3 раздела II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536*).

Другая часть педагогической работы не имеет четких границ, т.е. может выполняться за пределами нормируемой части. Под другой частью педагогической работы может пониматься: работа с родителями, участие в работе педагогических и методических советов, дежурство и др.

2. Для воспитателя и музыкального руководителя дошкольной образовательной организации установлена норма часов учебной работы, 36 и 24 часа в неделю соответственно, которая одновременно является и их рабочим временем (*отсутствует возможность установления другой части педагогической работы*).

При этом отмечаем, что в нашей отрасли, на сегодняшний день, мало кто работает на минимальную установленную норму часов (18 для учителя и 36 для воспитателя), т.е. фактический объем педагогической (учебной) работы больше (*по итогам Общепрофсоюзной тематической проверки по соблюдению законодательства РФ при определении и изменении учебной нагрузки педагогических работников образовательных организаций в 2023 году в Кировской области выявлен учитель работающий на 56 часов в неделю...).*

От установленного трудовым договором фактического объема количества часов зависит размер расчётной величины - оклада (ставки), и как следствие, количество времени, которое затрачивает педагогический работник на учебную работу.

3. Для мастера производственного обучения и социального педагога установлена продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Исходя из этого, т.е. за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности им установлен должностной оклад.

Должностные оклады в отличие от окладов (ставок) заработной платы не являются расчётной величиной для оплаты труда за выполнение работы за

пределами установленной продолжительности рабочего времени. Т.е. в трудовом договоре мастера производственного обучения и социального педагога не может содержаться положений, что они работают, к примеру, 42 часа в неделю.

Любое **увеличение установленной продолжительности рабочего времени (объема обязанностей)** должно происходить **в соответствии с общими принципами трудового законодательства**: сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ), установления ненормированного рабочего дня (ст. 97, 101 ТК РФ), расширения зоны обслуживания, увеличение объема работ (ст. 60.2 ТК РФ).

Об особенностях оплаты труда в связи с увеличением рабочего времени по отдельным должностям и другие нюансы правового регулирования рабочего времени педагогических работников можно посмотреть в Письме Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02 «*О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций*» и пособии Общероссийского Профсоюза образования «*Рабочее время работников образовательных учреждений*», Москва, июль 2016 г.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

Право педагогических работников на получение удлиненного отпуска закреплено ст. 334 ТК РФ. **Продолжительность** удлиненного отпуска педагогических работников **установлена Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».**

Продолжительность удлиненного отпуска работников зависит от типа образовательной организации, должности, занимаемой работником, а в некоторых случаях и направления трудовой деятельности (например, для заместителей заведующих, заместителей директоров образовательных организаций всех типов образования право на удлиненный отпуск будет возникать только в случае, если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, если их деятельность не связана с этой сферой, то отпуск будет 28 календарных дней, например, для заместителя директора по административно-хозяйственной части).

Таким образом, продолжительность и условия удлиненного отпуска педагогических работников можно определить, путем сопоставления **Приложения к постановлению Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 с Номенклатурой педагогических должностей** утв. **Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225.**

Таблица «Номенклатура педагогических должностей и должностей руководителей»

Раздел I. Должности педагогических работников	
Подраздел 1 раздела I «Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу»	Подраздел 2 раздела I «Должности иных педагогических работников»
<ul style="list-style-type: none"> - Ассистент - Декан факультета - Начальник факультета - Директор института - Начальник института - Доцент - Заведующий кафедрой - Начальник кафедры - Заместитель начальника кафедры - Профессор - Преподаватель - Старший преподаватель 	<ul style="list-style-type: none"> - Воспитатель - Инструктор-методист - Инструктор по труду - Инструктор по физической культуре - Концертмейстер - Логопед - Мастер производственного обучения - Методист - Музыкальный руководитель - Педагог дополнительного образования - Педагог-библиотекарь - Педагог-организатор - Педагог-психолог - Преподаватель - Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности - Руководитель физического воспитания - Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - Социальный педагог - Старший вожатый - Старший воспитатель - Старший инструктор-методист - Старший методист - Старший педагог дополнительного образования - Старший тренер-преподаватель - Тренер-преподаватель - Тьютор - Учитель - Учитель-дефектолог - Учитель-логопед
Раздел II. Должности руководителей образовательных организаций	
Подраздел 1 раздела II «Должности руководителей»	Подраздел 2 раздела II «Должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей»
<ul style="list-style-type: none"> - Ректор - Директор - Заведующий 	<ul style="list-style-type: none"> - Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации

<ul style="list-style-type: none"> - Начальник - Президент 	<ul style="list-style-type: none"> - Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения - Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения - Первый проректор - Проректор - Помощник ректора - Помощник проректора - Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики - Советник при ректорате - Старший мастер - Ученый секретарь совета образовательной организации - Ученый секретарь совета факультета (института)
--	--

Таблица «Соотнесение продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков с номенклатурой педагогических должностей и должностей руководителей»

Дошкольные образовательные организации	
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I)	42 дня
Руководящие работники (подраздел 1 раздела II)	42 дня
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) если их деятельность связана с образовательной, научной, творческой, методической деятельностью	42 дня
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I) работающие с обучающимися с ОВЗ	56 дней
Руководящие работники (подраздел 1 раздела II) в организациях ОВЗ	56 дней
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) в организациях ОВЗ, если их деятельность связана с образовательной, научной, творческой, методической деятельностью	56 дней
Общеобразовательные организации	
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I)	56 дней
Руководящие работники (подраздел 1 раздела II)	56 дней
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) если их деятельность связана с образовательной, научной, творческой, методической деятельностью	56 дней
*Воспитатели, музыкальные руководители, работающие с обучающимися дошкольного возраста с ОВЗ	56 дней
*Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста без обучающихся с ОВЗ	42 дня
Организации дополнительного образования	
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I)	42 дня
Руководящие работники (подраздел 1 раздела II)	42 дня
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II)	42 дня
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I) в детских школах искусств	56 дней
Руководящие работники (подраздел 1 раздела II) в детских школах искусств	56 дней

Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) если их деятельность связана с образовательной, научной, творческой, методической деятельностью	56 дней
*Педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели, работающие с обучающимися с ОВЗ	56 дней
Профессиональные образовательные организации	
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I)	56 дней
Руководящие работники (подраздел 1 раздела II)	56 дней
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) если их деятельность связана с образовательной, научной, творческой, методической деятельностью	56 дней
Образовательные организации высшего образования	
Педагогические работники (подраздел 1 раздела I)	56 дней
Руководящие работники (подраздел 1 раздела II)	56 дней
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) если их деятельность связана с образовательной, научной, творческой, методической деятельностью	56 дней
Организации, осуществляющие обучение¹	
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I) работающие в образовательных организациях осуществляющих образовательную деятельность как дополнительную	56 дней
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I) работающие в других организациях осуществляющих обучение	42 дня
Нетиповые образовательные организации²	
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I) осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам	42 дня
Руководящие работники (подраздел 1 раздела II)	42 дня
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) если их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам	42 дня
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) если их деятельность связана с образовательной, научной, творческой, методической деятельностью	42 дня
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I) осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам, работающие с обучающимися с ОВЗ	56 дней
Педагогические работники (подраздел 2 раздела I) осуществляющие обучение по образовательным программам общего образования, основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	56 дней
Руководящие работники (подраздел 2 раздела II) если их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью по образовательным программам общего образования, основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	56 дней

1. Организациями, осуществляющими обучение, в соответствии с п. 19 ст. 2, ст. 31 ФЗ «Об образовании в РФ» являются юридические лица, осуществляющие на основании лицензии образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности, например организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (*которые согласно устава не отнесены к общеобразовательным организациям*), организации, осуществляющие лечение, организации, осуществляющие социальное обслуживание, центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, а также научные организации.

2. Указанный раздел касается самостоятельных «нетиповых образовательных организаций», реализующих основные и дополнительные образовательные программы, обеспечивающих развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся, которые в целях обеспечения права работников на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска не могли быть отнесены ни к одному из типов образовательных организаций или организаций, осуществляющих обучение (например, «Международный детский центр «Артек», «Всероссийский детский центр «Орленок», «Всероссийский детский центр «Океан», «Всероссийский детский центр «Смена»).

Особенности оформления трудовых отношений с педагогическими работниками, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

В соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ (с изменением, от 04 августа 2023 года в связи с правовой позицией Конституционного Суда РФ) трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (подраздел 1 раздела 1 Номенклатуры педагогических должностей и должностей руководителей) утв. Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225) заключаются на **неопределенный** срок или на **определенный срок** с учетом срока избрания по конкурсу по соответствующей должности.

Напомним, что **Постановлением Конституционного Суда РФ от 15 июля 2022 г. N 32-П** ч. 1 ст. 332 Трудового кодекса РФ признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она допускала произвольное определение работодателем срока трудового договора и срока продления трудового договора, заключаемого с преподавателем «ВУЗа», притом, что выполняемая по этому договору работа являлась для работника основной.

Стоит отметить, что указанная **правовая позиция** выработана Конституционным Судом РФ в т.ч. **на основе позиции Общероссийского Профсоюза образования**, куда Конституционный Суд обратился за предоставлением мнения отраслевого профсоюза по рассматриваемому вопросу.

По общему правилу, **заключению** трудового договора **предшествует** избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу утверждено *приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 4 декабря 2023 г. N 1138.*

Ст. 132 Трудового кодекса РФ также установлено, что срок избрания определяется коллегиальным органом управления образовательной организации, в соответствии с локальными нормативными актами и может быть **неопределенным** или **определенным** в пределах **не менее трех лет и не более пяти лет.**

При этом законодатель **допустил** случаи, когда избрание происходит **на срок менее трех лет**, но не менее чем на один год, сформулировав это так «для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер».

Учитывая расплывчатость формулировки и поле для фантазий образовательных организаций, Минобрнауки и Общероссийский Профсоюз образования в **п. 4.4. Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, на 2024 - 2026 годы договорились**, что критерии такого «заведомо срочного (временного) характера определенной работы» определяются в соответствии с локальными нормативными актами данной образовательной организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников или коллективным договором.

Также отмечаем, что Минобрнауки и Общероссийским Профсоюзом образования осуществляется **мониторинг** локальных нормативных актов образовательных организаций, которые принимаются в целях определения сроков трудовых договоров.

При этом **без избрания по конкурсу** допускается заключение трудового договора **на срок не более одного года** в случае **приема на работу совместителя** или в случае **создания новой образовательной организации** до начала работы ученого совета. Также, разрешается заключать трудовой договор без избрания по конкурсу для **замещения временно отсутствующего работника** (например, в отпуске по уходу за ребенком) до выхода этого работника на работу (ч. 4 ст. 332 Трудового кодекса РФ).

Стоит отметить и еще одну **особенность**, предусмотренную ч. 8 ст. 332 Трудового кодекса РФ, связанную с возможностью **продления срока трудового договора** (на определенный или неопределенный срок) при избрании работника по конкурсу на эту же должность (в ТК РФ допускается продление срочных трудовых договоров наряду с педагогическим работником, относящимся к ППС, только для беременных женщин и спортсменов при переводе к другому работодателю).

Особенности трудовых отношений с дистанционным педагогическим работником

Необходимо отметить, что в системе образования дистанционные работники (особенно в образовательных организациях высшего образования) появились задолго до «**пандемийных ограничений**», способствовало этому активное развитие информационных технологий и уникальность отдельных представителей педагогической профессии.

Особенности регулирования трудовых отношений появились еще в 2013 году, когда Трудовой кодекс был дополнен **главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»** (с учетом изменений внесенных Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

Указанная глава раскрывает понятия дистанционной работы, особенности заключения, изменения и прекращения трудовых отношений, особенности взаимодействия работника и работодателя, особенности рабочего времени и времени отдыха, дополнительные гарантии по оплате труда, особенности организации труда, особенности охраны труда.

Не раскрывая нюансы всех особенностей дистанционной работы, остановимся на **основных отличиях в трудовых отношениях** с дистанционными работниками применительно к тематике настоящего пособия.

1. Ограничены обязанности работодателя в сфере охраны труда (ст. 312.7 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан только:

– расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, микротравм (абз. 18 ч. 3 ст. 214 ТК РФ);

– выполнять предписание надзорных органов и профсоюзных технических инспекторов труда (абз. 21 ч. 3 ст. 214 ТК РФ);

– производить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 22 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

2. Отсутствует обязанность направлять дистанционного работника на предварительный и периодические медосмотры, оформлять работнику медицинскую книжку.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется по согласованию работника и работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в полном объеме (ст. 312.4 ТК РФ).

4. Установлена обязанность по обеспечению работника оборудованием, необходимым для осуществления трудовой деятельности или выплачивать компенсацию за пользование оборудованием работника, в порядке и на условиях предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами (ст. 312.6 ТК РФ).

Также отмечаем, что в п. 4.7. *Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, на 2024 - 2026 годы* предусмотрены другие особенности дистанционной работы применительно к образовательным организациям подведомственным Минобрнауки России.

6. ЗАЩИТА И ОХРАНА ПРАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Способы защиты прав педагогических работников

В соответствии со ст. 2 Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Государственная защита прав и свобод и право каждого человека защищать свои права и свободы всеми законными способами гарантируется ст. 45 Конституции РФ.

Способы защиты прав педагогических работников также условно можно разделить на две группы: *общие* и *специальные*.

К **общим** способам защиты можно отнести традиционные юрисдикционные способы, предусмотренные законодательством РФ:

– судебные (*обращения в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, снятии дисциплинарного взыскания, назначения досрочной педагогической пенсии и т. д.*);

– внесудебные (*обращение в органы прокуратуры, государственной инспекции труда, комиссию по трудовым спорам и т. д.*).

Трудовой кодекс РФ (ст. 352) отдельно называет способы защиты трудовых прав и свобод:

– самозащита работниками трудовых прав;

– защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

– федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– судебная защита.

Варианты выбора конкретного способа защиты прав, основания, процедура, безусловно, могут вызвать затруднение у большинства педагогических работников, в связи с этим мы рекомендуем в случае вероятного нарушения прав и свобод педагогических работников незамедлительно **обращаться в профсоюзные организации** (*первичные, территориальные, Кировскую областную*) для получения консультации и определения дальнейшего правильного способа защиты прав и свобод.

Ежегодно при участии представителей Профсоюза рассматриваются сотни споров, связанных с нарушением трудовых и социально-экономических прав педагогических работников. Большинство споров, благодаря своевременному вмешательству представителей Профсоюза, удается решать внутри образова-

тельной организации, и в этом заинтересован не только педагогический работник, но и работодатель.

В случае необходимости вопросы нарушения прав педагогических работников решаются посредством обращения в судебные и внесудебные органы, где представители Профсоюза выступают в качестве представителей педагогических работников.

Напомним, что все **юридические услуги** членам Профсоюза (*будь то устная консультация, составление искового заявления, представительство в суде*) оказываются **бесплатно**.

Необходимо отметить, что **защиту прав** следует отличать от **охраны прав**.

Охрана предусматривает меры, применяемые **до нарушения** прав и свобод, а **защита** прав – меры, применяемые **после правонарушения**, для восстановления нарушенного права.

В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства. Так, в структуре Общероссийского Профсоюза образования действует правовая и техническая инспекции труда, которые полномочны осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда, соответственно.

В соответствии с ч. 5 ст. 370 Трудового кодекса РФ профсоюзные инспектора труда имеют право **беспрепятственно посещать** любых работодателей, у которых работают члены Профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства.

В ходе проверок, в соответствии с ч. 6 ст. 370 Трудового кодекса РФ профсоюзные инспектора **имеют право**, в том числе:

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

Учитывая реформу контрольно-надзорных органов, связанную с осуществлением, в основном, профилактических мероприятий в рамках контроль-

но-надзорных мероприятий, стоит отметить, что профсоюзы сохранили все механизмы по осуществлению общественного контроля, и таким образом, становятся ключевым субъектом по осуществлению контроля в сфере трудового законодательства.

Таким образом, трудовым законодательством предусмотрены достаточно **серьезные полномочия для профсоюзных организаций в вопросах защиты и охраны прав**, что должно мотивировать работников вступать в Профсоюз, а работодателей ответственней относиться к соблюдению прав членов Профсоюза и социальному партнерству с профсоюзными организациями.

6.2. Права, обязанности и ответственность иных участников образовательных отношений к педагогическим работникам

В соответствии с п. 31 ч. 1 ст. 2 ФЗ «Об образовании в РФ» участниками образовательных отношений, помимо педагогических работников являются:

- обучающиеся;
- родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся;
- руководитель и представитель учредителя образовательных организаций.

Участие в образовательных отношениях предполагает наличие прав и обязанностей у каждого из участников, которые, так или иначе, корреспондируются с правами и обязанностями педагогических работников.

Таким образом, в законодательстве предусмотрен баланс прав, свобод и обязанностей, который должен стимулировать всех участников правоотношения к взаимоуважению и осознанию неотвратимости соблюдения прав и свобод друг друга.

Так, **права обучающихся** предусмотрены ст. 34 ФЗ «Об образовании в РФ». Среди них можно выделить **право** на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья (*п. 9 ч. 1 ст. 34*). Указанное право будет означать наличие **обязанности** у других участников образовательных отношений, в т. ч. педагогических работников, на его соблюдение.

Аналогичное предусмотрено и с обратной стороны. С учетом новой редакции ч. 3 ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ» не допускается применения физического и (или) психического насилия по отношению не только к обучающимся, но и к педагогическим работникам и иным работникам образовательной организации (*Федеральный закон от 19 декабря 2023 г. N 618-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в РФ"*).

Более того, как мы отмечали ранее, в соответствии с п. 12 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» **закреплено право** педагогических работников на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, которое **означает обязанность** по его соблюдению для иных участников образовательных отношений.

А для руководителей образовательных организаций добавлена обязанность по принятию мер для защиты прав участников образовательных отношений, недопущения применения в отношении них физического и психического насилия (*ч. 8 ст. 51 ФЗ «Об образовании в РФ»*).

Отмечаем, что **обязанности и ответственность обучающихся**, в том числе **применительно к педагогическим работникам**, предусмотрена ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ»:

– обязанность добросовестно **осваивать образовательную программу**, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе **посещать** предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом **учебные занятия**, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, **выполнять задания**, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;

– обязанность **уважать честь и достоинство** других обучающихся и работников образовательной организации, не создавать препятствий для получения образования другими обучающимися;

– обязанность выполнять требования устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка, **в том числе требования к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения в такой организации**, правил проживания в общежитиях и интернатах и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

Отдельно отметим еще одну новую обязанность, которая появилась у обучающихся (*п. 4.1 ч. 1 ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ»*), а именно **не использовать средства подвижной радиотелефонной связи** во время проведения учебных занятий **при освоении образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования**, за исключением случаев возникновения угрозы жизни или здоровью обучающихся, работников образовательной организации, иных экстренных случаях (*на указанную проблему мы детально обращали внимание в первой редакции пособия*).

Интересным представляется терминология законодателя, который допустил **ограничения использования** мобильных средств связи не по типам обра-

зовательных организаций (*дошкольная, общеобразовательная, высшего образования и др.*), а **по видам освоения** образовательных программ.

Получается, что в дошкольных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования телефоном на занятиях пользоваться можно, а в учреждениях профессионального образования, нельзя пользоваться только при изучении общеобразовательных программ, а например, при изучении профессиональных модулей – можно.

В любом случае, полагаем, что указанный вопрос, по аналогии, может быть **решен** в локальных нормативных актах или Уставе образовательной организации, где запрет на использование электронных устройств может быть обусловлен нарушением учебного процесса, но устанавливать такие запреты необходимо адекватно, с учетом развития информационных технологий в образовании, которые зачастую используются при освоении программ профессионального и высшего образования, где необходимо использование различных электронных устройств.

Однако, обращаем внимание, что **забирать телефон** (*в том числе в отдельную коробку, сейф*) **без согласия обучающегося педагогический работник не вправе**, это будет нарушать право собственности, которое охраняется как Конституцией РФ, так и Гражданским кодексом РФ и может быть расценено как самоуправство со стороны педагогического работника (ст. 19.1 КоАП РФ).

За **нарушение обязанностей** обучающимися, в том числе за **нарушение дисциплины и правил поведения** в образовательной организации к ним могут быть применены дисциплинарные взыскания (*ч. 4 ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ*):

- замечание;
- выговор;
- отчисление из образовательной организации.

Основания и порядок их применения предусмотрен ч. 5-12 ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ», **Порядком** применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания *утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 15 марта 2013 г. N 185*.

А к **родителям** несовершеннолетних обучающихся в этих случаях могут быть применены **меры административной ответственности** за ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего ребенка (*см. примеры судебной практики ниже*).

Случаи и основания, по которым к обучающимся **запрещено применять дисциплинарные взыскания**, предусмотрены ч. 5, 6 ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ». Например, дисциплинарные взыскания не могут быть применены к обучающимся дошкольной образовательной организации, начальных классов,

обучающимся с задержкой психического развития и различными формами умственной отсталости, к любым ученикам в период их болезни, каникул и т. д.

Права и обязанности родителей (законных представителей) предусмотрены ст. 44 ФЗ «Об образовании в РФ».

Среди **прав родителей** (законных представителей), которые связаны с возникновением соответствующей обязанности у педагогических работников, можно выделить **право** знакомиться с содержанием образования, используемыми методами обучения и воспитания, образовательными технологиями, а также с оценками успеваемости своих детей.

При этом представляется, что указанное право родители могут реализовать только во время работы образовательной организации и педагогического работника и в форме, предусмотренной для этого (*а не в 23 часа в социальной сети*).

Не нужно забывать и о процедуре «внутришкольного» контроля. Учитывая, что законодательство не прописывает процедуры посещения родителями, как образовательной организации, так и конкретных учебных занятий, указанное является предметом локального правового регулирования.

Например, в п. 36 ранее действующего Приказа Минпроса СССР от 23 декабря 1985 г. № 223 было предусмотрено, что посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителей. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Образовательная организация обладает автономией, то есть самостоятельна в своей образовательной, административной, финансово-экономической деятельности (*ч. 1, п. 1 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании РФ»*) и в присутствии родителей нуждается не всегда.

Так, например, локальным нормативным актом может быть установлен **порядок посещения образовательной организации родителями**, в котором может быть предусмотрено время посещения, основания для посещения, в том числе установлен фильтр, когда незапланированное посещение возможно только с разрешения руководителя образовательной организации или его заместителя.

Отдельно остановимся **на посещении образовательных организаций** лицами, **не являющимися законными представителями** обучающихся, например «защитниками прав родителей», которые на основании доверенности пытаются помочь своим доверителям в диалоге с педагогическими работника-

ми или руководством образовательной организации (о запрете на фото-видео фиксацию таких действий подробнее в разделе 6.3. пособия).

Отмечаем, что **права законных представителей**, предусмотренные ч. 3 ст. 44 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 63 Семейного кодекса **не могут быть перепоручены** другому лицу (*Разъяснения Министерства юстиции РФ Федеральной нотариальной палаты от 16 сентября 2020 г.*) учитывая это, а также тот факт, что третье лицо не является участником образовательного процесса, ему может быть отказано в допуске в образовательную организацию (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Астраханского областного суда от 12 августа 2015 г. по делу N 33-2400/2015*).

Среди **обязанностей родителей** можно выделить обязанность уважать честь и достоинство обучающихся и работников образовательных организаций (*п. 3 ч. 4 ст. 44 ФЗ «Об образовании в РФ»*).

В случае **нарушения прав педагогических работников, родители и обучающиеся** могут нести соответствующую **юридическую ответственность**:

- гражданско-правовую;
- административную;
- уголовную.

Так, например, Д. признана виновной в совершении **административного правонарушения**, предусмотренного **ч. 1 ст. 20.1 КоАП РФ**, и ей назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 500 (пятьсот) рублей за то, что Д. во время проведения урока, без стука зайдя в кабинет в присутствии 20 учащихся **ругалась на классного руководителя своей дочери**, выражалась нецензурной бранью, чем сорвала учебное занятие (*Постановление Тандинского районного суда Республики Тыва от 03 мая 2017 г. по делу № 5-44/2017*).

Р. постановлением Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края признана виновной в совершении **административного правонарушения**, предусмотренного ч. 1 ст. 5.35 КоАП РФ, выразившегося в том, что Р. **ненадлежащим образом исполняла обязанности по воспитанию** своего несовершеннолетнего сына, который в помещении МБОУ СОШ **допустил в адрес учителя школы нецензурные высказывания**, нанес ей удар в области груди, грубо нарушал внутренний распорядок учреждения, прогуливая занятия (*Решение Комсомольского районного суда Хабаровского края от 25 января 2018 г. по делу № 12-6/2018*).

Г. была признана виновной в совершении **административного правонарушения**, предусмотренного **ч. 1 ст. 5.61 КоАП РФ**, и ей назначено наказание

в виде штрафа в размере 2 тыс. рублей за то, что она на почве неприязненных отношений умышленно, вопреки принятым нормам нравственности и морали, высказала в адрес учителя в присутствии детей слова оскорбления, выраженные в неприличной форме, содержащие грубую нецензурную брань, чем унизила ее человеческое достоинство и **оскорбила ее** (*Постановление Мирового судьи судебного участка № 12 г. Боготола Красноярского края от 24 января 2018 г. № 5-2/18*).

Б. также была признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного **ч. 1 ст. 5.61 КоАП РФ**, и ей назначено наказание в виде штрафа в размере 1 тыс. рублей за то, что Б. толкнула учителя, провожавшего детей в столовую, стала дергать за куртку, махать руками перед лицом и произносила оскорбительные выражения из-за несогласия с позицией родительского комитета по распределению собранных денежных средств (*Постановление Мирового судьи судебного участка № 31 Жуковского судебного района Брянской области от 6 февраля 2019 г. № 5-60/19*).

Давая характеристику (*к сожалению, в последнее время часто встречающимся в образовательных организациях*) **административным правонарушениям в виде оскорблений**, необходимо отметить, что под административно наказуемым **оскорблением** в соответствии с ч. 1 ст. 5.61 КоАП РФ понимается унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в **неприличной форме**.

Как неоднократно подтверждено судебной практикой, **унижение части и достоинства** – это отрицательная оценка личности в обобщенном виде, направленная на ее дискредитацию, подрыв авторитета человека, как в глазах окружающих, так и в своих собственных, так как честь и достоинство – это нравственные категории, связанные с оценкой личности окружающими и самооценкой человека в его сознании конкретной личностью.

По смыслу КоАП РФ отрицательная оценка личности должна быть выражена исключительно в неприличной, то есть в открыто циничной, противоречащей общечеловеческим требованиям морали и принятой манере общения между людьми, форме и является необходимым условием для данного состава административного правонарушения.

Наличие унижения чести и достоинства, его степень (глубину) оценивает **сам потерпевший**, тогда как **непристойность** формы высказывания оценивается **судом**.

Понятие «**человеческое достоинство**», так же как и «**честь**», определяется на основе этических норм.

Оскорбление представляет собой разновидность психического насилия, которая выражается в отрицательной оценке виновным личности гражданина,

подрывает репутацию последнего в глазах окружающих и наносит ущерб его самоуважению.

Оскорбление должно выразиться в действиях, которые унижают честь и достоинство определенного лица в неприличной форме (*циничной, противоречащей установленным правилам поведения, требованиям общечеловеческой морали*). Неприличная форма оскорблений выражается также в использовании ненормативной лексики, что осуждается обществом.

Оскорбление может быть выражено **устно**, например, в виде ругательств, или же **письменно** в виде адресованных гражданину записок или писем неприличного содержания, в том числе в социальных сетях. Также оскорбление может выражаться и в физических действиях (*например, плевков, пощечина*).

Такие действия признаются судами как унижающие честь и достоинство человека.

Также, необходимо отметить, что родители (законные представители) в случае их собственной **вины за действия представляемого ими обучающегося** могут нести административную ответственность, предусмотренную ч. 1 ст. 5.35 КоАП РФ (*неисполнение родителями или иными законными представителями несовершеннолетних обязанностей по содержанию и воспитанию несовершеннолетних*) и им может быть назначено наказание в виде предупреждение или наложения административного штрафа в размере от ста до пятисот рублей, например, **за пропуски ребёнком школы и неудовлетворительные оценки**, поскольку их **конституционной обязанностью**, предусмотренную ч. 4 ст. 43 Конституции РФ, является обязанность по обеспечению получения детьми основного общего образования.

Указанное следует и из содержания п. 1 и 2 ч. 4 ст. 44 ФЗ «Об образовании в РФ» и ст. 63 Семейного кодекса РФ и подтверждается судебной практикой, например *Решение Бикинского городского суда Хабаровского края от 13 марта 2019 г. по делу N 12-25/2019, Решение Октябрьского районного суда г. Уфы Республики Башкортостан от 14 марта 2017 г. по делу N 12-52/2017.*

Защита прав обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся осуществляется в порядке, определяемом ст. 45 ФЗ «Об образовании в РФ», в соответствии с которой они могут:

– **направлять руководителю образовательной организации обращения о применении к работникам образовательных организаций, нарушающим и (или) ущемляющим права обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, дисциплинарных взысканий.**

Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению с привлечением обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

При этом, как мы отмечали ранее, указанные **обращения**, учитывая право педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, должны быть, **не приняты по умолчанию**, а всесторонне изучены и при необходимости расследованы, в том числе с привлечением представителей Профсоюза всех уровней, если педагогический работник является его членом.

– обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника.

Отмечаем, что в соответствии с ч. 4 и 5 ст. 35 ФЗ «Об образовании в РФ» **решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений**, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные решением комиссии и может быть обжаловано только в судебном порядке (*Решение Басманного районного суда г. Москвы от 16 февраля 2016 г. по делу N 2-392/16*).

Что касается **конфликта интересов**, то под ним понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

ФЗ «Об образовании в РФ» называет только один вероятный случай возникновения конфликта интересов, когда учитель берет платное репетиторство над учеником класса, по предмету, который он ведет в этом классе (ч. 2 ст. 48).

Урегулирование конфликтов интересов также отведено на откуп комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Необходимо отметить, что последствия выявления конфликтов интересов педагогических работников законодательством не установлены. На практике это означает, что уволить педагогического работника по п. 7.1. ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов будет невозможно.

6.3. Особенности защиты и охраны частной жизни педагогических работников

Отдельное внимание обратим на вопросы соблюдения, защиты и охраны частной жизни педагогических работников, которая, в последнее время, все чаще привлекает излишнее внимание не только других участников образовательных отношений, но и общественности.

Например, конституционная **свобода слова** (ч. 1 ст. 29 Конституции РФ) *выразившаяся в плохих словах о педагоге, обвинении его в некомпетентности, неправильной методике преподавания и т. д.* будет заканчиваться там, где будет начинаться **право на защиту чести и доброго имени** (ст. 23 Конституции РФ) учителя *применительно к его особому правовому статусу и вытекающему из него свободам*, предусмотренным п. 1–2 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ».

При этом необходимо учитывать судебную практику неоднозначного правоприменения положений о свободе слова в контексте оскорблений. Так, высказывания, носящие оценочный характер (критическое мнение, в том числе отрицательная оценка), не являются наказуемыми, так как не образуют состава гражданско-правового правонарушения, предположения, гипотезы, вопросы, выводы, выражения мнения не могут быть признаны недостоверной и порочащей информацией (*Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 25 июня 2018 г. № Ф04-2331/18 по делу N А27-11609/2017, Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 10 марта 2015 г. по делу № 33-1413/2015*).

Далее, **свобода искать, получать, передавать, производить и распространять информацию** любым законным способом (ч. 4 ст. 29 Конституции РФ), *выразившаяся в фотографировании учителя на камеру смартфона во время уроков или перемены без его согласия*, будет заканчиваться **правом на неприкосновенность частной жизни**, личную и семейную тайну учителя, ведь в соответствии со ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Рассматривая указанную конституционно-правовую конструкцию, важно четко определить и разграничить понятийный аппарат.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» под **информацией** понимаются сведения (сообщения) независимо от формы их представления. В соответствии со ст. 8 указанного закона граждане вправе осуществлять поиск и получение любой информации в любых формах и из лю-

бых источников, но при условии соблюдения в т. ч. конституционных требований, применительно к ситуации – **праву на частную жизнь**.

Несмотря на то, что понятие **частная жизнь** законодательством не раскрывается, ее характеристика приводится в правовых позициях Конституционного суда РФ (*определения Конституционного суда РФ от 9 июня 2005 г. № 248-О, от 28 июня 2012 № 1253-О, постановление от 16.06.2015 N 15-П*), в соответствии с которыми, **частная жизнь** – это то, что человек считает возможным скрыть от других, т.е. та область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается только его и не подлежит контролю со стороны общества и государства, если носит не противоправный характер (*т. е. частная жизнь это не обязательно какие-то интимные факты сексуального характера*).

Так, например, педагогический работник **может считать частной жизнью** морщины на лице и, используя вышеназванную правовую конструкцию, заявить о необходимости соблюдения его конституционных прав и требовать прекратить, по крайней мере, собирать информацию об элементах его внешности, которые он считает своей частной жизнью, следовательно, возможным скрыть от других.

Применительно к гражданскому законодательству частная жизнь, изображение гражданина, относятся к **нематериальным благам** – подлежащим охране (*ст. 150, 152.1, 152.2 Гражданского кодекса РФ*).

Следовательно, собирание (*например, фотографирование*), обнародование (*размещение в социальной сети*) и дальнейшее использование (*сохранение на телефоне*) такого охраняемого блага **допускаются только с согласия** его обладателя.

При этом согласие на обнародование и использование изображения гражданина представляет собой сделку (*ст. 153 ГК РФ*). Форма согласия определяется общими правилами Гражданского кодекса РФ о форме сделки (*ст. 158 ГК РФ*), которая может быть совершена в **письменной или устной форме**, а также путем совершения **конклюдентных действий**, в теории права под это подпадает и выражение желания и молчаливое согласие (*п. 46 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 "О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса РФ"*).

Способы защиты нематериальных благ предусмотрены ст. 12 Гражданского кодекса РФ.

Например, если кто-то распространит информацию о частной жизни педагогического работника (*ту, что он желает скрыть от других*), его фото или видео-изображение (*хотя он выступает против этого*) следует воспользоваться способами защиты гражданских прав.

Так, на основании п. 3. ст. 152.1 Гражданского кодекса РФ педагогический работник вправе требовать удаления изображения, а также пресечения или запрещения дальнейшего его распространения, а также компенсации морального вреда, в соответствии со ст. 151 Гражданского кодекса РФ.

Стоит отметить, что вышеназванными положениями гражданского законодательства предусмотрены **исключения**, которые для понимания и осмысления ситуации необходимо рассмотреть отдельно.

Так, в соответствии с п. 1 ст. 152.2 Гражданского кодекса РФ **не требуется согласия** гражданина на обнародования его изображения в случае, если он позировал за плату, изображение получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях и наконец, **если использование изображения осуществляется в государственных, общественных или иных публичных интересах.**

В соответствии с правовой позицией Верховного суда РФ, выраженной в Постановлении Пленума от 15 июня 2010 г. № 16 «О практике применения судами Закона РФ «О средствах массовой информации», **к общественным интересам** *следует относить не любой интерес, проявляемый аудиторией, а, например, потребность общества в обнаружении и раскрытии угрозы демократическому правовому государству и гражданскому обществу, общественной безопасности, окружающей среде...*

Без согласия гражданина обнародование и использование его изображения допустимо... когда имеет место публичный интерес, в частности если такой гражданин является публичной фигурой (занимает государственную или муниципальную должность, играет существенную роль в общественной жизни в сфере политики, экономики, искусства, спорта или любой иной области), а обнародование и использование изображения осуществляется в связи с политической или общественной дискуссией или интерес к данному лицу является общественно значимым.

Вместе с тем согласие необходимо, если единственной целью обнародования и использования изображения лица является удовлетворение обывательского интереса к его частной жизни либо извлечение прибыли.

В этой связи можно сделать вывод, что к таким **интересам** (государственным, общественным, иным публичным) может относиться информация, связанная с исполнением публичными должностными лицами и общественными деятелями своих полномочий, а не в целях удовлетворения интереса к чужой личной жизни. К тому же, очевидно, что **педагогический работник** (учитель, воспитатель и т. д.) **публичным должностным лицом не является.** Его частная жизнь не представляет интереса и не является значимым для общества.

В подтверждение вышесказанному интересным представляется недавнее **судебное дело**, которое рассматривалась судами Свердловской области.

Учитель обратилась в суд с иском о защите чести и достоинства, взыскании компенсации морального вреда, обязанности удалить свое фото к родителю ученика, который сфотографировал учителя пока та объясняла домашнее задание у доски. Вопреки тому, что учитель заявила о своих возражениях на съемку, ученик выложил фотографию в чате класса в мессенджере "Whatsapp".

Пикантности ситуации придает тот факт, что ученик является старостой группы и выполнял негласные обязанности старосты по информированию класса о домашнем задании. Учитель же, просто попала в кадр.

Тем не менее, несмотря на этот факт, учитывая, что учитель возразил против съемки, а изображение является принадлежащим ей нематериальным благом, суды встали на сторону учителя и обязали удалить фотографию учителя с телефона (с чата она была удалена ранее), а с родителя взыскана компенсация морального вреда в размере 3 тыс. рублей и расходы по оплате государственной пошлины в размере 600 руб. (*Решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 14.03.2023 дело № 2-1259/2023, Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 17 октября 2023 г. по делу N 33-15930/2023*).

При изучении морально-правового и этического аспекта соблюдения прав и свобод стоит обратить особое внимание на *"Разъяснения для образовательных организаций по защите прав педагогических работников в части неприкосновенности частной жизни и защиты профессиональной чести и достоинства, а также прав на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников»"*, которые Общероссийский Профсоюз образования дал в письме N 39 от 28 января 2022 г.

В **Разъяснениях** содержится характеристика и анализ законодательства и судебной практики по правам, обязанностям и ответственности граждан, вступающих в гражданско-правовые отношения, касающиеся неприкосновенности частной жизни, защиты профессиональных чести и достоинства, правовое положение педагогического работника в сети "Интернет" как специального субъекта правоотношений, в том числе, приводится судебная практика по делам о распространении в сети "Интернет" информации, не соответствующей действительности, порочащей честь, достоинство и деловую репутацию.

Таким образом, частная жизнь педагогического работника не подлежит контролю со стороны общества и государства, если она носит не противоправный характер. Право на неприкосновенность частной жизни означает возможность контролировать информацию о самом себе и препятствовать ее разглашению.

В заключении к указанному разделу и в целом к пособию, авторский коллектив отмечает, что все участники образовательных отношений (*обучающиеся, педагогические работники, руководители образовательных организаций, законные представители обучающихся*) осознавая свою ответственность за образование как общее благо, должны добросовестно пользоваться своими правами, соблюдать взаимные обязанности, знать и понимать баланс прав, обязанности, ответственности, которые в силу законодательства и общепризнанных норм морали и этики есть у них.

Надеемся, что наше учебное пособие поможет всем нам в этом.

Общероссийский Профсоюз образования всегда рядом!

Для заметок

Учебное пособие «Правовой статус педагога»

А.А. Усатов, И.В. Кайнов

Киров, 2024 год

