



Ханты-Мансийская окружная организация
профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации

ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЕДАГОГА

Ханты-Мансийск
2021

Уважаемые коллеги!

Защита прав работников, членов нашего профессионального союза – основная задача Ханты-Мансийской окружной организации.

В наши дни всем педагогическим работникам необходимо знать и понимать, какие именно они имеют права, в чем заключаются их обязанности, как и за что к ним могут быть применены различные меры ответственности, на какие гарантии, компенсации и меры социальной поддержки они могут рассчитывать. Учитывая обширное законодательство, регулирующие указанные вопросы, разобраться в этом бывает не просто.

В пособии приводится характеристика правового статуса педагогических работников, а отдельные его элементы (права, обязанности, ответственность, требования и ограничения, гарантии и компенсации) рассматриваются в контексте анализа и комментария законодательства и судебной практики.

Особое внимание в пособии уделено морально-этическим требованиям и ограничениям, связанным с педагогической деятельностью, а также защите прав педагогов, в том числе от излишнего внимания общественности к частной жизни. Неслучайно указанная тема не сходит с повестки дня центральных профсоюзных органов, а также клуба «Наставник» и Совета молодых педагогов Общероссийского Профсоюза образования, в плане работы которых указанные вопросы определены в числе главных.

Помимо всего прочего в пособии дается характеристика наиболее проблемным вопросам, вызывающим сложности в правоприменении, например: как учитывать судимость при допуске к педагогической деятельности, что относится к частной жизни педагога, возможности и последствия отказа от обязательных прививок, анализ судебной практики по аморальным поступкам, являющимся причинами увольнения педагогических работников, основания и виды юридической ответственности за правонарушения в отношении педагогических работников, а также характеристика всех действующих мер социальной поддержки федерального и регионального уровня.

Надеемся, что пособие будет полезно в практической деятельности профсоюзным лидерам, руководителям и педагогам образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа.

Людмила Болдырева, председатель
Ханты-Мансийской окружной организации
Общероссийского Профсоюза образования

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ПРАВА И СВОБОДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	6
1.1. Общие права и свободы	6
1.2. Специальные права и свободы	8
1.3. Морально-правовой и этический аспект соблюдения прав и свобод педагогических работников	11
2. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	13
2.1. Общие обязанности	13
2.2. Специальные обязанности	14
2.3. Сокращение избыточной отчетности педагогических работников	16
3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	18
3.1. Дисциплинарная ответственность	18
3.2. Материальная ответственность	29
3.3. Административная ответственность	31
3.4. Уголовная ответственность	32
4. ТРЕБОВАНИЯ И ОГРАНИЧЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ	34
4.1. Образовательный ценз	34
4.2. Уголовно-правовой ценз	36
4.3. Медицинский ценз	43
4.4. Морально-этический ценз	52
5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ	57
5.1. Федеральные гарантии и компенсации	58
5.2. Региональные гарантии и компенсации	59
Паспортизация гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки на федеральном и региональном уровнях	61
6. ЗАЩИТА ПРАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	74
6.1. Способы защиты прав педагогических работников	74
6.2. Права, обязанности и ответственность иных участников образовательных отношений по отношению к педагогическим работникам	75
ОБРАЗЦЫ ДОКУМЕНТОВ	81
<i>Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников</i>	<i>81</i>
<i>Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений</i>	<i>84</i>

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, социальных и иных гарантий осуществления деятельности, ограничений и требований.

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 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. Требования и ограничения.
5. Гарантии, компенсации, меры социальной поддержки.

А в каждом элементе можно выделить общеправовые (общие) и специальные основания закрепления.

Общеправовые – означают, что они закреплены в законодательстве РФ для всех граждан РФ и распространяются в том числе на педагогических работников.

Специальные – означают, что они закреплены законодательством РФ только для педагогических работников, учитывают специфику и особенности деятельности.

В этой связи, анализируя законодательство РФ (гражданское, трудовое, административное, уголовное, в сфере образования и права социального обеспечения, а также Конституцию РФ), а также судебную практику, рассмотрим содержание правового статуса педагогического работника в контексте анализа отдельных его элементов, а также способов защиты педагогических работников.

1. ПРАВА И СВОБОДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ОБЩИЕ права и свободы предусмотрены **Конституцией РФ** (конституционные), а также **Трудовым кодексом РФ** (трудовые) с учетом оформленных трудовых правоотношений.

1.1. Общие права и свободы

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

Личные

Личные права 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 (*статья 20*)
- право на защиту чести и достоинства личности (*статья 21*)
- свобода мысли и слова (*статья 29*)
- право на свободу и личную неприкосновенность (*статья 22*)
- право на частную жизнь (*статья 23*)
- неприкосновенность жилища (*статья 25*)
- «права национальностей» (*статьи 28, 26*)
- свобода передвижения и выбора места жительства (*статья 27*)

Политические

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** можно выделить следующие:

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

Социально-экономические и культурные

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** можно выделить следующие:

- право на экономическую деятельность (*статья 34*)
- право частной собственности (*статья 35*)
- трудовые права и свободы (*статья 37*)
- защита материнства и детства (*статья 38*)
- право на социальное обеспечение (*статья 39*)
- право на охрану здоровья и благоприятную окружающую среду (*статьи 41, 42*)
- право на образование (*статья 43*)
- право на свободу творчества и участие в культурной жизни (*статья 44*)

ОБЩИЕ трудовые права и свободы предусмотрены ст. 21 Трудового кодекса РФ.

Они связаны с общим регулированием трудовых отношений, гарантированы всем работникам, без учета особенностей и специфики сферы образования:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;

- полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защита своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- 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 и 5 ст. 43 **ФЗ «Об образовании в РФ»** (академические) и **Трудовым кодексом РФ** (трудовые).

СПЕЦИАЛЬНЫЕ академические права и свободы можно условно разделить на 2 группы:

- связанные с осуществлением педагогической деятельности;
- направленные на обеспечение условий для педагогической деятельности.

Связанные с осуществлением педагогической деятельности

*(п.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.

Направленные на обеспечение условий для педагогической деятельности

(п.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 обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 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 настоящей статьи, 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 трудовые права связаны с особенностями трудовых отношений в сфере образования и предусмотрены главой 52 Трудового кодекса РФ:

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

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

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

Применительно к рассматриваемым ситуациям **права** – это юридическая возможность делать что-то (*а это «что-то» должно быть основано на законе и определен порядок этого действия*).

А свобода – это отсутствие юридического 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 учеб-

ных пособий, но не любых, а тех, которые предусмотрены федеральным перечнем учебников.

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

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

1.3. Морально-правовой и этический аспект соблюдения прав и свобод педагогических работников

Отдельное внимание уделим морально-правовым аспектам и вопросам этики при реализации педагогическими работниками своих прав и свобод. Последнее 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 об учителе, 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. 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 конституционную 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 любых 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*), в соответствии с которыми **частная жизнь** – это то, что человек считает возможным скрыть от других (*т. е. 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 о элементах его внешности, которые он считает своей частной жизнью, следовательно, возможным скрыть от других.

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

Способы защиты нематериальных благ предусмотрены ст. 12, 152, 152 Гражданского кодекса РФ.

Так, например, если кто-то распространит информацию о частной жизни педагогического работника (*ту, что он желает скрыть от других*), следует воспользоваться способами защиты гражданских прав.

На основании ч. 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 ч. 1 ст. 152.2 Гражданского кодекса РФ не требуется согласия гражданина на обнародования его изображения в случае, 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 Российской Федерации «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. Судам необходимо проводить разграничение между сообщением о фактах (даже весьма спорных), способным оказать положительное влияние на обсуждение в обществе вопросов, касающихся, например, исполнения своих функций должностными лицами и общественными деятелями, и сообщением подробностей частной жизни лица, не занимающегося какой-либо публичной деятельностью.

В этой связи можно сделать вывод, что к таким интересам может относиться информация, связанная с исполнением публичными должностными лицами и общественными деятелями своих полномочий. Педагогический работник (*учитель, воспитатель и т. д.*) публичным должностным лицом не является. Указанный вывод подтвержден в разъяснениях Роскомнадзора от 30 августа 2013 г. «О вопросах отнесения фото- и видеоизображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки».

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 разглашению.

Особенности защиты прав педагогических работников рассмотрены в разделе 6 пособия.

2. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

С учетом теоретического подхода к характеристике элементов, составляющих правовой статус педагогического работника, обязанности также можно разделить на два вида: **общие** и **специальные**.

2.1. Общие обязанности

ОБЩИЕ обязанности предусмотрены Конституцией РФ (конституционные), а также Трудовым кодексом РФ (трудовые) с учетом оформленных трудовых правоотношений.

ОБЩИЕ конституционные обязанности закреплены рядом статей Конституции РФ, предписывающих каждому определенный вид и меру своего поведения в интересах общества и государства:

- соблюдать Конституцию и законы Российской Федерации (*статья 15*);
- уважать права и свободы других лиц (*статья 17, часть 3*);
- уплачивать налоги и сборы (*статья 57*);
- сохранять природу и окружающую среду (*статья 58*);
- получение детьми основного общего образования (*часть 4 статьи 43*);
- заботиться о сохранении исторического и культурного наследия (*часть 3 статьи 44*);
- защищать Отечество (*статья 59*).

ОБЩИЕ трудовые обязанности предусмотрены ст. 21 Трудового кодекса РФ:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- 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 предусмотрены ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных дисциплин в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 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;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

С учетом содержания ст. 21 Трудового кодекса РФ трудовыми обязанностями будут являться и обязанности, не предусмотренные указанной статьей, а предусмотренные трудовым договором работника, куда, в том числе, могут быть включены академические обязанности из ФЗ «Об образовании в РФ», в этом случае они становятся трудовыми, и за их нарушение к работнику могут

быть применена дисциплинарная ответственность, подробней о которой см. в разделе 3.1 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.*).

При определении трудовой функции педагогического работника следует учитывать, что содержание его трудовой функции составляют конкретные виды работ, связанные с обучением и воспитанием обучающихся, поскольку в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ, если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставлением компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих положениях профессиональных стандартов.

Центральным советом Общероссийского профсоюза 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.*).

2.3. Сокращение избыточной отчетности педагогических работников

Важно отметить, что реализация академических прав и обязанностей требует от педагогических работников больших трудовых затрат, связанных не только с непосредственной педагогической работой, но и составлением документации: планов, графиков, отчетов, ведения журналов и т. д.

В целях устранения и недопущения излишней отчетности для педагогических работников Министерством просвещения (Министерством образования и науки РФ) и Общероссийского профсоюза образования подготовлены разъяснения по устранению избыточной отчетности педагогических работников:

- письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей»;

- письмо Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 7 июля 2016 г. № 323 **Дополнительные** разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчетности **учителей**;
- письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189 «О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности **воспитателей и педагогов дополнительного образования детей**».
- письмо Министерства просвещения РФ и Рособнадзора от 18 декабря 2020 года «О снижении документационной нагрузки учителей».

В целях разъяснения положений указанных документов Центральным советом Общероссийского профсоюза образования подготовлено информационное пособие «Правовой навигатор» «Устраняем избыточную отчетность учителей». В правовом навигаторе в доступной и наглядной форме приводится перечень документов, отчетов, которые обязан составлять педагогический работник в зависимости от должности, а также условия составления иных документов, не предусмотренных должностными обязанностями педагогического работника.

Так, например, для **учителей** установлен необходимый минимум отчетной документации:

- участие в разработке рабочих программ;
- ведение классного журнала (либо в бумажном, либо в электронном виде);
- ведение дневников обучающихся.

Составление иных документов возможно с согласия работника, за дополнительную плату.

Ознакомиться с «Правовым навигатором» можно на сайте Центрального совета Общероссийского профсоюза образования <https://www.eser.ru/> или на странице Правовой инспекции труда Кировской областной организации Профсоюза в социальной сети «ВКонтакте» https://vk.com/pit_profobr43?w=wall-59566250_378 и https://vk.com/pit_profobr43?w=wall-59566250_543

Требует отдельного внимания и ситуация с отчетами **классных руководителей**.

Учитывая установление федерального денежного вознаграждения в размере 5 тыс. рублей, многие руководители образовательных организаций, а также работники муниципальных органов управления образованием расценили указанное дополнительное денежное вознаграждение не как дополнительное поощрение работников, выполняющих важнейшую воспитательную функцию, а как повод для увеличения нагрузки и отчетности на классных руководителей.

В этой связи обращаем внимание на следующее:

- классное руководство – это дополнительная работа, а не отдельная должность для педагогического работника (*ее нет в номенклатуре педагогических должностей*), следовательно, не может быть должностных инструкций классного руководителя;
- к дополнительной работе по классному руководству не применяется общая норма Трудового кодекса РФ о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю;
- конкретный функционал дополнительной работы по классному руководству должен быть определен локальным актом образовательной организации с учетом совместных (*Министерства просвещения и Общероссийского профсоюза образования*) методических рекомендаций, утв. Письмом Министерства просвещения РФ от 12 мая 2020 г. № ВБ-1011/08.

Аналогичное будет предъявляться и к кураторам групп образовательных организаций профессионального образования с 01.09.2021 года.

Подробнее о федеральном денежном вознаграждении за классное руководство см. в разделе 5 пособия, а также информационном бюллетене ЦС Общероссийского профсоюза образования, № 3, май 2020 г.

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**, работода-

тель 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.

На практике это означает, что, 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.

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 статьями 39, 373, 374, 405 ТК 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.

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 ч. 1, 2 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 образовательного учреждения. 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 применения физического и (или) психического насилия 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 устава образовательного учреждения можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом. Вопрос о том, является ли нарушение Устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем данного образовательного учреждения.

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

Следует отметить, в Трудовом кодексе РФ не содержится определения аморального проступка, в связи с чем проанализируем судебную практику и посмотрим, какие поступки суды считают аморальными, а какие нет.

Обстоятельства, свидетельствующие о совершении работником аморального поступка

Описание аморального поступка	Судебная характеристика аморального поступка	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 мо-	Апелляционное определение Московского городского суда от 12.07.2019 № 33-30526/2019

	ражно-этических норм	
Употребление ненормативной лексики при ведении процесса обучения, распитие спиртных напитков в учебном помещении	А., доцент кафедры газовой и волновой динамики механико-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	Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2019 № 33-21897/2019
Оскорбление родителей обучающихся, обсуждение родителей в неэтичной форме	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 debilнее, тем склочнее»	Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.07.2019 № 33-12791/2019
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 демонстрацию нацистской символики	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 демонстрацию нацистской символики. Суд расценил, что указанные действия учителя способны сформировать у несовершеннолетних установку на то, что употребление алкоголя не вредно, а, напротив,	Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2019 № 33-10251/2019

	является способом приятного проведения свободного времени, а также содержащие публичное демонстрацию 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. выразился 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	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

	настраивал присутствующих в аудитории на агрессивное поведение по отношению к указанным лицам	
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 разъяснил (<i>позиция применяется до сих пор</i>), что изготовление, хранение, приобретение, сбыт самогона или других крепких спиртных напитков домашней выработки может свидетельствовать о совершении педагогом аморального поступка 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 основании указанных докладных создана ко-	Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Алтай от 25 мая 2016 г. по делу № 33-547/2016

	<p>миссия, 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 обучающихся</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</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</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</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, эле-</p>	<p>Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 18 мая 2020 г. по делу № 11-2672/2020</p>

	менты порнографии. Педагогический работник отказалась удалять фотографии, поскольку считала их своим личным творчеством	
--	---	--

Обстоятельства, не свидетельствующие о совершении работником аморального поступка

Описание поступка	Судебная характеристика поступка	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	Р. занимал должность декана факультета комплексной безопасности института управления и комплексной безопасности. 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. Р., несмотря на итоги проверки, дал указания на выдачу диплома К. с отличием. Указанное суд посчитал не аморальным поступком, а дисциплинарным нарушением	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	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. Невнимание к данным фактам является недопустимым и аморальным	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 противоправ-	Между обучающимися состоялась драка, в ходе которой один ударил другого, на замечания	Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского об-

<p>ных действий между учениками, наведение дисциплины на уроке не охватывается понятием аморального проступка</p>	<p>учителя обучающие не реагировали, с целью прекращения противоправных действий между учениками и наведения дисциплины на уроке музыки учитель взяла кружку с чистой водой, набрала ее в рот и прыснула на дерущихся обучающихся</p>	<p>ластного суда от 3 октября 2017 г. по делу № 33-17016/2017</p>
<p>Сообщение сведений, не соответствующих действительности</p>	<p>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</p>	<p>Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 11.03.2014 № 33-693/2014</p>
<p>Беседа педагогического работника с обучающимся и его законным представителем о неуспеваемости, после которой обучающий совершил попытку суицида</p>	<p>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 общезжитии колледжа предприняла попытку суицида, медицинская помощь оказана</p>	<p>Кассационное определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 25 июля 2011 г. по делу № 33-7366</p>

Подводя итог анализу судебной практики, отметим следующее:

Квалификации проступка, совершенного работником, выполняющим воспитательные функции, в качестве аморального **недостаточно** для увольнения работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

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.

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

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

- работников в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование (*только для работников организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением*);
- 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 Трудового кодекса РФ, а именно получение от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз. третьем и четвертом ч. 2 ст. 331 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 по-

казателей в работе либо в связи с наличием в положении о стимулировании такого условия о выплате, как отсутствие дисциплинарных взысканий или фактов привлечения к материальной ответственности в определенный премиальный период.

3.2. Материальная ответственность

Материальная ответственность педагогического работника заключается в его обязанности возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (*ч. 1 ст. 238 ТК 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) причинителя;
- причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом;
- вины в совершении противоправного действия (бездействия).

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.

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.

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.

При этом 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.

На основании указанного перечня можно выделить следующих работников образовательных организаций, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности:

- лаборант;
- методист кафедры, деканата;
- заведующие секторами библиотек.

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.

Ш. было назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 4 000 (четырёх 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*).

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).

Среди **специальных** оснований уголовной ответственности можно выделить следующие:

Статья УК РФ	Характеристика преступления	Вид наказания
ч. 2 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 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

ст. 156	<p>Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего педагогическим работником*</p> <p><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></p>	<p>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</p>
---------	--	---

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 достоинство 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. выра-

зилось 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. ТРЕБОВАНИЯ И ОГРАНИЧЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

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

Ограничения на занятие педагогической деятельностью обусловлены спецификой данной деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание граждан 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, 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.

При этом 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., признанных аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности или имеющих квалификационную категорию.

Необходимо учитывать и содержание 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.

Также, 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 (при этом соответствие программ определяет руководитель образовательной организации, где хочет трудоустроиться студент).

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 (3 или 2 года 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.

4.2. Уголовно-правовой ценз

Трудовой кодекс РФ (ч. 2 ст. 331) дает перечень лиц и причин, по которым указанные лица не могут быть допущены к занятию педагогической деятельностью.

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 частью третьей настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 части 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ.

Однако сама норма имеет **сложную структуру**, имеющую признаки нарушения юридической техники (*нечеткое выделение частей и абзацев*) следовательно, вызывает сложности в применении.

Вообще, 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 ТК РФ, также **подлежали прекращению (вопрос в Обзоре судебной практики Верховного суда Российской Федерации за I квартал 2012 года (утв. Президиумом Верховного суда Российской Федерации 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 сделала ст. 331 Трудового кодекса РФ «нечитаемой».

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

- **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.

- **Запрет на занятие педагогической деятельностью для лиц, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию... за отдельные составы преступлений.**

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*), в том числе используя исключения (*например, клевета относится к преступлениям против свободы, чести и достоинства личности, однако подпадает под исключения, предусмотренные Трудовым кодексом РФ*).

При сравнении норм ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ и содержания действующего Уголовного кодекса РФ можно сделать вывод, что запрет на занятие педагогической деятельностью установлен для лиц, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию по следующим составам преступлений:

Видовой объект преступлений	№ главы УК РФ	№ статей УК РФ
Против жизни и здоровья	Глава 16	Статьи 105–125
Против свободы, чести и достоинства личности	Глава 17	Статьи 126–127.2
Против половой неприкосновенности и половой свободы личности	Глава 18	Статьи 131–135
Против семьи и несовершеннолетних	Глава 20	Статьи 150–157
Против общественной безопасности	Глава 24	Статьи 205–227
Против здоровья населения и общественной нравственности	Глава 25	Статьи 228–245
Против основ конституционного строя и безопасности государства	Глава 29	Статьи 275–284.1
Против мира и безопасности человечества	Глава 34	Статьи 353–361

При этом Трудовым кодексом РФ предусмотрены два исключения, в соответствии с которыми лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию по указанным в таблице преступлениям, могут заниматься педагогической деятельностью:

1. В случае, если уголовное преследование прекращено по реабилитирующим основаниям.

Реабилитирующие основания перечислены в Уголовно-процессуальном кодексе РФ:

- 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.

2. При наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при Правительстве Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в случаях, если вышеназванные преступления (за исключением преступлений против половой неприкосновенности!) являются преступлениями небольшой и средней тяжести.

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 **с учетом обстоятельств, характеризующих личность**, принимает решение, в том числе 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.

Тяжесть (категории) преступления в соответствии со ст. 15 Уголовного кодекса РФ **определяется** в зависимости от характера и степени общественной опасности деяния и имеет 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.

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.

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

- **Запрет на занятие педагогической деятельностью лицам, имеющим снятую или непогашенную судимость.**

Значение будет иметь **снята** или **погашена** ли судимость в случае, если речь идет о тяжких или особо тяжких преступлениях, не предусмотренных абз. третьим ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ (*т. е. не обозначенных в таблице*).

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 УК 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*), 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.

- **Запрет на занятие педагогической деятельностью лицам, имеющим судимость за тяжкие и особо тяжкие преступления, указанные в абз. третьем ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ (указанные в таблице).**

Ни при каких условиях (*за исключением реабилитирующих*) **не могут заниматься педагогической деятельностью** лица, совершившие преступления, указанные в абз. третьем ч. 2. ст. 331 Трудового кодекса РФ (*перечисленные в*

таблице), но 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.

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 преступления, 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 ст. 131*).

Таким образом, уголовное преступление, ответственность за которое была предусмотрена ст. 117 УК РСФСР, в настоящее время относится к категориям составов преступлений, с которыми ст. 331.1 ТК РФ **связывает ограничения трудовой деятельности**. Соответственно, совершение преступления, предусмотренного ст. 117 УК РСФСР, по нашему мнению, является основанием для отказа в заключении трудового договора 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. третьем 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, глава 24 Уголовного кодекса РФ), а осужденным, например, **за клевету**, т. е. лицу распространяющему заведомо ложные сведения, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию, – **педагогической деятельностью заниматься можно**.

Кроме того, **отсутствует прямой запрет** на осуществление педагогической деятельности лицами, **лишенными родительских прав**. Т. е. заниматься воспитанием 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 правоохранитель-

ные органы самостоятельно направляют в адрес работодателя сведения о том, что работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз. третьем и четвертом 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.

4.3. Медицинский ценз

В соответствии с абз. пятым и шестым 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 ч. 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. пятым 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 в праве 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 вслед-

стве, 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.

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. шестым ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ, предусмотрен **Приложением N 2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н**

В указанном перечне наименование 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*):

- кишечные инфекции;
- активный туберкулез органов дыхания;
- сифилис в заразном периоде;
- вирусные инфекции, микозы, педикулез и другие инфекации, 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 на право занятия 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 также 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. 213 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 (обследования)**.

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.

Отмечаем, что с 1 апреля 2021 года вступили в силу два новых документа, обеспечивающих 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, что в новых документах, 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 ГК РФ*).

А согласно ст. 1 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" ребенок - 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 приказе Минздрава России от 28.01.2021 N 29н.

К **видам выполняемых работ** применительно для нашей отрасли относится **работа в организации, деятельность которой связана с воспитанием и**

обучением детей (разд. 6 п. 25 Приложения к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации 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 Приложения к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н)

Таким образом, при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра педагогический работник должен выполнить следующие процедуры:

Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов	Лабораторные и функциональные исследования	Дополнительные медицинские противопоказания
При приеме на работу и 1 раз в год	Дерматовенеролог. Оториноларинголог. Стоматолог. Инфекционист. <i>(при необходимости).</i> Акушер-гинеколог <i>(для женщин)</i> Терапевт; Психиатр; Нарколог; Невролог. Врач профпатолог <i>(возглавляет комиссию)</i>	- 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 - исследование на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям	Заболевания и бактерионосительство: <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, бактериурии, 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

Обратите внимание! 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 дерматовенеролога 30.08.2021 г. приносит справку о посещении дерматовенеролога 30.05.2021 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 новшество 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.

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

В соответствии с абз. девятым 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 педагогическим работникам 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 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, применяться не будут, поскольку обучающиеся не оздоравливаются, а проходят дополнительное обучение.

Отдельно остановим внимание на **обязательном психиатрическом освидетельствовании** с периодичностью не реже одного раза в пять лет.

На сегодняшний день Правила прохождения работниками такого освидетельствования утверждены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695.

Так, правилами установлено, что освидетельствование работника проводится на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, предусмотренных перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности.

При этом в Перечне указаны следующие виды профессиональной деятельности и категории должностей:

- работники учебно-воспитательных учреждений;
- работники детских и подростковых оздоровительных учреждений, в том числе сезонных;
- работники детских дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах.

В соответствии с ч. 9 ст. 22, п. 1 ч. 13 ст. 59, п. 6 ч. 5 ст. 108 ФЗ «Об образовании в РФ» **под термином «учебно-воспитательные учреждения» понимаются** образовательные организации для обучающихся с девиантным (обще-

ственно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (хотя легального определения понятия в законе не содержится).

Таким образом, работникам общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования, высшего образования, профессионального образования указанное освидетельствование проходить не нужно, а педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений и образовательных организаций для обучающихся с девиантным поведением необходимо.

Вопросы обязательной вакцинации традиционно популярны и проблемны для педагогических работников.

Так, профилактическая прививка **против гриппа**, которая осуществляется в соответствии с ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» в рамках Национального календаря профилактических прививок (утв. приказом Минздрава России от 21 марта 2014 года № 125 н.), 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.

При этом в соответствии с ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-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 вы-

шеназванным 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.

Обязательная вакцинация от новой коронавирусной инфекции предусмотрена **"Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям"** утв. Приложением N 2 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 21 марта 2014 г. N 125н, который, в отличие **"Национального календаря профилактических прививок"** утв. Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 21 марта 2014 г. N 125н (где, например, содержится прививка от гриппа) применяется не в плановом порядке, а **при эпидемиологическом неблагополучии.**

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

По состоянию на 01 августа 2021 года в Ханты-Мансийском автономном округе обязательная вакцинация по эпидемиологическим показаниям не введена, следовательно, она проводится по желанию работников и не может являться основанием для отстранения от работы.

В случае ухудшения эпидемиологической ситуации и введения обязательной вакцинации по эпидемиологическим показаниями постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа вакцинация станет обязательной.

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 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ» одной из обязанностей педагогических работников является обязанность соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (*подробней об обязанностях в разделе 2 пособия*).

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-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*), рассмотренное в предыдущем разделе.

В этой связи отдельное внимание стоит остановить на праве педагогических работников на справедливое и объективное расследование 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 Профсоюза работников народного образования и науки РФ** от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484, утвердившее Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

В связи с повышенным вниманием 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 акта о нормах профессиональной этики педагогических работников.

Переработанное примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников, которое можно использовать как локальный нормативный акт, приводится в разделе «Образцы документов» настоящего пособия.

Отдельное внимание остановим на этических требованиях к педагогическим работникам, в соответствии с которыми педагогические работники, сознавая 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 (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 особенности 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 информационно-телекоммуникационной 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 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, никотинсодержащую 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;
- персональные данные несовершеннолетнего, пострадавшего в результате противоправных действий (бездействия);
- 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.

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, 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, регулирующий осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, установление их форм, периодичности и порядка проведения.

Вопросы организации и функционирования комиссии предусмотрены в совместном Письме Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08, ВБ-107/08/634

Образец локального нормативного акта – Положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений приводится в разделе «Образцы документов» настоящего пособия.

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 под-

чинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

По мнению Федеральной службы по труду и занятости, изложенному на сайте онлайнинспекция.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.

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.

Как отмечалось выше, в разделе 2 пособия, 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 в разделе обязанности 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 И КОМПЕНСАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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, но и меры поощрения.

Безусловно, гарантии и компенсации иных профессий и специальностей (*судей, военнослужащих и т. д.*) не идут ни в какое сравнение с гарантиями и компенсациями педагогических работников, однако этот очевидный недостаток необходимо понимать и для того, чтобы видеть перспективу законотворчества в этом вопросе.

Гарантии и компенсации 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 и компенсации

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. 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 работникам образовательных организаций, реализующим общеобразовательные программы (за исключением дошкольных) в размере 5 тыс. рублей;
- ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) образовательным организациям реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в размере 5 тыс. рублей

5.2. Региональные гарантии и компенсации

(на примере Ханты-Мансийского автономного округа):

- единовременное денежное вознаграждение при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам государственных образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа;
- компенсация расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг;
- оплачиваемый проезд работника и неработающих членов его семьи к месту использования отпуска и обратно;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- гарантии и компенсации работникам заключившие трудовые договоры с организациями, расположенными на территории автономного округа, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации;

- оплата стоимости проезда в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия и пенсионерам.

Необходимо выделить возможность **закрепления** отдельных гарантий, компенсации, мер социальной поддержки на уровне образовательной организации **в рамках коллективно-договорного регулирования**.

Так, в **Отраслевом соглашении** между Департаментом образования и молодежной политике Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2021-2023 годы предусмотрено, что образовательные организации вправе:

- сохранить за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий по истечении сроков их действия, в определенных случаях;
- оплачивать проезд на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- оказывать работнику материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказывать материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;
- производить выплату в размере 10 000 рублей работникам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа;

Учитывая, что указанные гарантии являются дополнительными (*т. е. они не предусмотрены ни федеральным ни региональным законодательством, а появились в связи с коллективными переговорами представителями работодателя и профсоюзных организаций*) представляется возможным закрепить их предоставление по обоюдному согласию сторон коллективного договора, путем процедуры **согласования**, а не учета мнения.

Таким образом, профсоюзная сторона коллективного договора, может **не согласовать** предоставление указанных дополнительных гарантий **не члену Профсоюза**, поскольку он **не уполномочивал Профсоюз** представлять его интересы в рамках реализации и защиты его индивидуальных трудовых прав.

В связи с этим, дополнительные гарантии, не предусмотренные законодательством, а предусмотренные только коллективным договором, на такого работника распространяться не будут.

Нормативно-правовой основой для указанной точки зрения являются ст. 8, 30 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1 ст. 11 ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности».

Используя указанный механизм можно обойти запреты на дискриминацию и несправедливость норм российского законодательства о распространении коллективного договора на всех работников, а также повысить мотивацию профсоюзного членства.

Паспортизация гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки на федеральном и региональном уровнях

№	Гарантии и компенсации	Характеристика	Где закреплены	Чем регулируются
Федеральные				
1	Право на сокращенную 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 работы за ставку заработной платы (<i>учителя, воспитатели</i>). Конкретная продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы определяются подзаконными	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) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». 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 организаций, осуществляющих

		<p>актами из графы 5 пункта 1 таблицы.</p> <p>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.</p>		образовательную деятельность»
2	<p>Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года</p>	<p>ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.</p> <p>Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.</p> <p>При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или 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 команди-</p>	<p>п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 197 Трудового кодекса РФ</p>	<p>Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».</p> <p>Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»</p>

		ровки		
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 14.05.2015 № 466 и Постановления Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.</p> <p>Так, например, воспитатель дошкольной образовательной организации, работающий в группе, где нет обучающихся с особенностями развития, будет иметь отпуск продолжительностью 42 дня, а в случае, если в группе будет хотя бы один обучающийся с особенностями развития, продолжительность отпуска составит 56 дней.</p> <p>Подробнее об особенностях предоставления отпуска педагогическим работникам можно ознакомиться в информационном бюллетене ЦС Общероссийского профсоюза образования, № 3, июль 2016 г.</p>	п. 3 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 334 Трудового кодекса РФ	<p>Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».</p> <p>Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»</p>

4	<p>Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы</p>	<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 педагогического отпуска, не оговоренные в законодательстве (<i>продолжительность, очерёдность 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.</p>	<p>п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 335 Трудового кодекса РФ</p>	<p>Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».</p> <p>Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»</p>
5	<p>Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости</p>	<p>В связи с пенсионной реформой право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью следует отличать от права на назначение пенсии.</p> <p>Так, право на досрочную пенсию независимо от возраста предоставляется педа-</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, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со</p>

		<p>гогическим 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.</p> <p>А право на назначение пенсии (<i>т. е. получение пенсии в денежном выражении</i>) возникнет у педагогических работников с учетом переходного периода.</p> <p>Например, для тех, у кого возникнет право на пенсию в 1-м полугодии 2020 г., период 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 возникнет во 2-м полугодии 2020 г., период ожидания составит те же 1 год и 6 месяцев, но получить пенсию он сможет только уже в 1-м полугодии 2022 г.</p> <p>Для тех, у кого право на пенсию возникнет в 2021–2023 гг., условия назначения пенсии еще жестче. Ежегодно переходный период будет увеличиваться на 1 год, с 3 лет в 2021 г. до 5 лет в 2023 г.</p>		<p>статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».</p> <p>Постановление Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение»</p>
6	Право на предоставление педагогическим работникам, со-	Указанная гарантия носит декларативный характер, поскольку	п. 6 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»	—

	<p>стоящим 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>Жилищным кодексом РФ не предусмотрен порядок предоставления жилья такой категории граждан, как педагогические работники, а государственные полномочия по обеспечению педагогических работников жилыми помещениями муниципального жилищного фонда по договорам социального найма органам местного самоуправления не передавались.</p> <p>Нормы жилищного кодекса в части обеспечения жилищем, в т. ч. по договорам социального найма, являются приоритетными по отношению к нормам ФЗ «Об образовании в РФ» (<i>Определение Конституционного суда РФ от 9 февраля 2017 г. № 215-О</i>)</p>		
7	<p>Право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения</p>	<p>ФЗ «Об образовании в РФ» 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 ХМАО см. п. 11 таблицы</p>	<p>ч. 8 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 26 октября 2013 г. № 963</p> <p>«О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных</p>

				ных образовательных организациях, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)»
8	Право на предоставление компенсаций за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации	Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена. В ХМАО Постановлением Правительства утверждено положение о порядке выплаты указанной компенсации (графа 5 пункта 8 таблицы)	ч. 9 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»	Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 17 июля 2013 года N 266-п «О порядке финансирования мероприятий по обеспечению подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и порядках выплаты компенсаций педагогическим работникам, иным лицам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».
9	Единовременная денежная компенсация в размере 1 млн руб. учителю, прибывшему (переехавшему) на	Единовременная компенсационная выплата в размере 1 млн рублей <i>(для ДФО 2 млн рублей)</i> предоставля-	Постановление Правительства РФ от 9 ноября 2019 г. № 1430 «О внесении из-	Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-

	<p>работу в сельские населенные пункты, в рабочие поселки, в поселки городского типа, в города с населением до 50 тыс. человек – программа «Земский учитель»</p>	<p>ется 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.</p>	<p>менений в государственную программу РФ «Развитие образования»</p>	<p>Югры от 5 октября 2018 года № 338-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие образования»»</p>
10	<p>Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство работникам образовательных организаций, реализующим общеобразовательные программы (за исключением дошкольных) в размере 5 тыс. рублей</p>	<p>Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы, не зависит от численности детей в классе (классе-комплексе) <i>(т. е. за один класс – одна выплата, за два класса – две выплаты)</i>, за полностью отработанное в календарном месяце время <i>(например, если выполнение функции классного руководителя будет возложено с 15 сентября, то выплата будет рассчитана пропорционально отработанному времени)</i>. В случае временной нетрудоспособности денежное вознаграждение будет рассчитано пропорционально, за фактическое отработанное время, а за дни нетрудоспособности будет начислено пособие по временной нетрудоспособности <i>(с учетом правил начисления – стаж-заработная плата за 2 предшествующих</i></p>	<p>Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»</p>	<p>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 дополнительных разъяснений»</p>

		года). В случае отсутствия работников, когда за ними сохраняется средняя заработная плата (например, курсы повышения квалификации), денежное вознаграждение выплачивается в полном объеме. Иные условия выплаты содержатся в документах, указанных в графе 5 пункта 10 таблицы		
Региональные (на примере Ханты-Мансийского автономного округа-Югры)				
11	Единовременное денежное вознаграждение при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам государственных образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа	Единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате выплачивается, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости. Для исчисления единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию применяется размер базового оклада - 4482 рубля	Ст. 12 Закона ХМАО-Югры № 68-оз от 01.07.2013	п. 11.1.12 Регионального отраслевого соглашения
12	Компенсация расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг	Право на компенсацию имеют категории работников, перечисленные в п. 1 ст. 1 Закона ХМАО от 23 декабря 2011 года №129-оз Компенсация предоставляется с учетом количества членов семьи, проживающих совместно с гражданами, относящимися к	Закон ХМАО от 23 декабря 2011 года №129-оз	Закон ХМАО от 23 декабря 2011 года №129-оз, п.11.1.13 Регионального отраслевого соглашения

		<p>категориям работников имеющим право на льготу, размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату жилого помещения, отопления, освещения</p> <p>Компенсация предоставляется не более чем на одно жилое помещение</p>		
13	<p>Оплачиваемый проезд работника и неработающих членов его семьи к месту использования отпуска и обратно</p>	<p>Указанным правом можно воспользоваться один раз в два года. Оплачивается за счет средств работодателя. Отпуск должен проходить в пределах территории Российской Федерации.</p> <p>Оплачивается любой вид транспорта, в том числе личный (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.</p> <p>Под неработающими членами семьи понимаются члены семьи, указанные в абз. 3 п. 11.1.4 Регионального отраслевого соглашения</p>	<p>Закон ХМАО № 76-оз от 09.12.2004, Региональное отраслевое соглашение</p>	<p>п. 11.1.4 Регионального отраслевого соглашения</p>
14	<p>Единовременная выплата молодым специалистам</p>	<p>Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата молодым специали-</p>	<p>Региональное отраслевое соглашение</p>	<p>п. 6.15.1 Регионального отраслевого соглашения</p>

		стам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу. Под молодым специалистом понимается лицо, указанное в абз. 4 п. 6.15.1 Регионального отраслевого соглашения		
15	Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	Выплата предоставляется один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретная процедура, размер и условия выплаты определены в п. 6.15.2 Регионального отраслевого соглашения	Закон ХМАО № 76-оз от 09.12.2004, Региональное отраслевое соглашение	п. 6.15.2 Регионального отраслевого соглашения
16	Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	Осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда. Случаи и условия устанавливаются коллективным договором. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.	Региональное отраслевое соглашение	п. 6.15.3 Регионального отраслевого соглашения
17	Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников	Доплата предоставляется молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых	Региональное отраслевое соглашение	п. 6.15.4 Регионального отраслевого соглашения

		двух лет работы по специальности в размере 1000 рублей. Начисляется к должностному окладу.		
18	Гарантии и компенсации работникам заключившие трудовые договоры с организациями, расположенными на территории автономного округа, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации	<p>Гарантии и компенсации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника; - оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа, не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза; - оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте. <p>Право на оплату</p>	Закон ХМАО № 76-оз от 09.12.2004, Региональное отраслевое соглашение	п.11.1.7 Регионального отраслевого соглашения

		стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории автономного округа.		
19	Оплата стоимости проезда в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия и пенсионерам.	Стоимость проезда и стоимость провоза багажа (из расчета не свыше пяти тонн на семью) оплачивается по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора. Указанное право распространяется и на пенсионеров по старости, по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.	Закон ХМАО № 76-оз от 09.12.2004, Региональное отраслевое соглашение	п. 11.1.8 Регионального отраслевого соглашения

6. ЗАЩИТА ПРАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Способы защиты прав педагогических работников

В соответствии с Конституцией 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;
- 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, вызовут затруднения у педагогических работников, в связи с этим мы рекомендуем в случае нарушения прав и свобод педагогических работников незамедлительно обращаться в профсоюзные организации (*первичные, местные, территориальные*) 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 образовательной 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 представителями педагогических работников.

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. Так, профсоюзными инспекторами труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ проводятся профсоюзные проверки соблюдения трудового законодательства и законодательства об охране труда, в том числе с превентивной целью предостеречь работодателя от возможного нарушения прав педагогических работников.

6.2. Права, обязанности и ответственность иных участников образовательных отношений по отношению 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.

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. Указанное право будет означать наличие **обязанности** у других участников образовательных отношений, в т. ч. педагогических работников, на его соблюдение.

Как отмечалось ранее, применительно к возможному увольнению педагогических работников по п. 2 ч. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ, применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся не допускается. Педагогический работник обязан поддерживать дисциплину на основе уважения человеческого достоинства.

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.

В век современных технологий зачастую возникает вопрос **о возможности пользоваться обучающимися сотовым телефоном** и иными предметами, не связанными с учебным процессом. Ответ на этот вопрос кроется в Уставе образовательной организации или в иных локальных актах. Запрет использования посторонних устройств в указанных документах может быть обусловлен нарушением учебного процесса.

При этом **забирать телефон** (в том числе в отдельную коробку, сейф) без согласия ученика **учитель 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 учителя. (ст. 19.1 КоАП РФ).

За нарушение обязанностей обучающимися, в частности за неисполнение Устава, иных локальных актов, нарушение дисциплины и т. д., к ним могут быть применены дисциплинарные взыскания.

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

Основания и порядок их применения предусмотрен ч. 4-10 ст. 43 ФЗ «Об образовании в РФ».

А к **родителям** несовершеннолетних обучающихся 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 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.

Среди **обязанностей родителей** можно выделить обязанность уважать честь и достоинство обучающихся и работников образовательных организаций.

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.

При этом, под **конфликтом интересов педагогического работника** понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществле-

нии 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.

При этом отмечаем, 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.

В свою очередь, в случае **нарушения прав педагогических работников обучающие и родители 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 (*Реше-*

ние 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 встречающемуся 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. Также оскорбление может выражаться и в физических действиях (например, плевок, пощечина). Такие действия признаются судами как унижающие честь и достоинство человека.

Также, необходимо отметить, что родители (законные представители) в случае их собственной вины могут нести административную юридическую ответственность предусмотренную ч. 1 ст. 5.35 КоАП РФ и им может быть назначено наказание в виде предупреждение или наложения административного штрафа в размере от ста до пятисот рублей за пропуски ребёнком школы и неудовлетворительные оценки, поскольку в соответствии со своей **конституционной обязанностью** (ч. 4 ст. 43 Конституции Российской Федерации)

Указанное следует и из содержания пп. 1 и 2 ч. 4 ст. 44 ФЗ «Об образовании в РФ» и ст. 63 Семейного кодекса Российской Федерации 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, Решение Советского районного суда г. Астрахани Астраханской области от 21 июня 2017 г. по делу N 12-274/2017.

ОБРАЗЦЫ ДОКУМЕНТОВ

Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома
МКОУ СОШ пгт Энск
_____ П. П. Петрова
« _____ » _____ 2020 г.

Директор
МКОУ СОШ пгт. Энск
_____ И. И. Иванов
« _____ » _____ 2020 г.

(Протокол заседания Профкома № 1
от 01.01.2020)

(Приказ № 1-од от 01.01.2020)

Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МКОУ СОШ пгт Энск

1. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МКОУ СОШ пгт Энск (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

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

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) 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;

е) придерживаться внешнего вида, который способствует уважительному отношению к педагогическим работникам и образовательной организации, соответствует общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

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

3. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. МКОУ СОШ пгт. Энск стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной в МКОУ СОШ пгт. Энск в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового

кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель Профкома МКОУ СОШ пгт. Энск.

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

**Примерное положение о комиссии по урегулированию споров
между участниками образовательных отношений**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома
МКОУ СОШ пгт Энск
_____ П.П. Петрова
«_____» _____ 2020 г.

Директор
МКОУ СОШ пгт Энск
_____ И.И. Иванов
«_____» _____ 2020 г.

(Протокол заседания Профкома № 1
от 01.01.2020)

(Приказ № 1-од от 01.01.2020)

**Положение о комиссии по урегулированию споров
между участниками образовательных отношений**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»).

1.2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия) создаётся в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование.

1.3. Комиссия не рассматривает неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, которые отнесены к компетенции комиссии по трудовым спорам, а также вопросы восстановления и защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, которые отнесены к компетенции комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, её функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

1.5. Настоящее Положение принято с учётом мнения совета обучающихся (протокол от _____ № _____) и совета родителей (законных

представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее – совет родителей) (протокол от _____ N ____).

1.6. Изменения в Положение могут быть внесены только с учётом мнения совета обучающихся и совета родителей, а также по согласованию с Профкомом МКОУ СОШ пгт Энгс.

1.7. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, ФЗ «Об образовании в РФ», а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами МКОУ СОШ пгт Энгс, коллективным договором и настоящим Положением.

2. Порядок создания и работы Комиссии

2.1. Комиссия создаётся приказом директора МКОУ СОШ пгт Энгс из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся, представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трёх) человек от каждой стороны.

2.2. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

2.3. Срок полномочий Комиссии – 1 учебный год.

2.4. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

а) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из её состава;

б) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

в) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

2.5. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в её состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.

2.6. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

2.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

2.8. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в её состав.

2.9. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- а) распределение обязанностей между членами Комиссии;
- б) утверждение повестки заседаний Комиссии;
- в) созыв заседаний Комиссии;
- г) председательство на заседаниях Комиссии;
- д) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
- е) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

2.10. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

2.11. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- а) координация работы членов Комиссии;
- б) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
- в) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

2.12. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

2.13. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- а) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
- б) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
- в) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- г) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 4.1 настоящего Положения;
- д) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

2.14. Члены Комиссии имеют право:

- а) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- б) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- в) запрашивать у директора МКОУ СОШ пгт Энск информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

г) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии своё мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;

д) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

е) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

2.15. Члены Комиссии обязаны:

а) участвовать в заседаниях Комиссии;

б) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;

в) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;

г) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

2.16. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

3. Функции и полномочия Комиссии

3.1. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

3.1.1. рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:

а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;

б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

3.1.2. установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника;

При этом под конфликтом интересов 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;

3.1.3. справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

3.1.4. рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

3.2. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования – федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

3.3. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

а) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

б) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

в) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

г) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

д) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

4. Регламент работы Комиссии

4.1. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес директора МКОУ СОШ пгт Энсск, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

4.2. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);

б) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания – оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;

в) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания – указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

г) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

д) требования заявителя.

4.3. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

4.4. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения.

4.5. При наличии в заявлении информации, предусмотренной пунктом 4.2 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время – в течение 10 дней со дня завершения каникул.

4.7. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной пунктом 4.2 настоящего Положения, заседание Комиссии по его рассмотрению не проводится.

4.8. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

4.9. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

4.10. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

4.11. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

5. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

5.1. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

5.2. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников МКОУ СОШ пгт Энск.

5.3. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания – в пользу обучающегося.

5.4. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

5.5. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

5.6. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

5.7. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

5.8. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.