**Регулирование трудовых отношений с педагогическим работником**

**Содержание**

Введение

Глава 1. Содержание права граждан на занятие педагогической деятельностью

Глава 2. Особенности заключения трудового договора с педагогическим работником

2.1 Продолжительность рабочего времени педагогических работников

2.2 Отпуска, предоставляемые педагогическим работникам

2.3 Оплата труда педагогических работников

Глава 3. Прекращения трудового договора с педагогическим работником

Заключение

Список литературы

**Введение**

Труд педагогов ценился очень высоко на протяжении многих тысячелетий.

И в настоящее время государство понимая особую ценность этого вида деятельности уделяет его правовому регулированию довольно большое внимание. На основании нового Трудового кодекса 2002г., установившего ряд принципиально новых положений в отношении правового положения в сфере труда педагогических работников, были приняты иные нормативно-правовые акты: постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении типового положения об общеобразовательном учреждении» от 19марта 2001 г. № 196, постановление Правительства Российской Федерации « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников от 3 апреля 2003 г. N 191 и прочие.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод об актуальности темы нашего исследования. Представляется, что уяснение трудового статуса педагогических работников ввиду изменения трудового законодательства довольно актуально.

**Цель работы:** выявить особенности регулирования трудовых отношений с педагогическим работником.

**Задачи работы**:

- определение структурных элементов, образующих содержание права граждан на занятие педагогической деятельностью;

- выделение особенностей заключения трудового договора с педагогическим работником;

- основания расторжения трудового договора с педагогическим работником.

Работа структурно состоит из трех глав и подпунктов.

При написании работы использовались такие источники, как: нормативно-правовые акты разного уровня, комментарии к законодательству, учебники и учебные пособия.

**Глава 1. Содержание права граждан на занятие педагогической деятельностью**

Легальное определение педагогической деятельности отсутствует, что усложняет юридическую защиту нарушенных прав и интересов занимающихся ею лиц. Но, проанализировав Закон РФ от 10.07.92 № 3266-I «Об образовании» (в редакции от 06.07.2006), можно сделать вывод, что под педагогической деятельностью следует понимать деятельность работников образовательных учреждений, непосредственно связанных с обучением и (или) воспитанием российских граждан и иных лиц.

В новой редакции ст. 331 ТК РФ более четко, чем в прежней, изложены юридически важные ограничительные обстоятельства и состав лиц, лишенных права заниматься педагогической деятельностью.

Теперь в перечень лиц, которым педагогическая деятельности запрещена, отнесены:

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

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Несмотря на усовершенствование содержания норм ТК РФ, регулирующих педагогическую деятельность, многие проблемы остаются нерешенными. Дело в том, что ТК РФ должен применяться в сочетании с различными подзаконными актами, которые призваны расширять, развивать и конкретизировать закон. Но зачастую в подзаконных актах отсутствуют развивающие положения, имеют место недостатки юридической техники изложения норм этих актов, к тому же не определяется механизм реализации уже существующих норм.

Правоспособность лица, претендующего на замещение должности педагогического работника, может быть ограничена только при наличии указанных в ч. 2 ст. 331 ТК РФ обстоятельств, а также при отсутствии у него образовательного ценза и подтверждения, например, факта неизбрания по конкурсу для замещения должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении. При этом его трудовая праводееспособность возникает на общих основаниях, содержащихся в ст. 63 ТК РФ, т. е. при достижении возраста трудового совершеннолетия - 16 лет.

Таким образом, при отсутствии у лица, претендующего на занятие должности педагогического работника, всех перечисленных ограничительных признаков правомерным следует считать замещение такой должности физическим лицом, достигшим 16 лет, если этот исключительный по своим способностям индивид будет иметь к данному возрасту необходимый образовательный ценз (например, высшее или среднее профессиональное образование). На взгляд автора, правосубъектность лиц, занимающихся педагогической деятельностью, все-таки следует ограничить возрастным цензом, что должно быть обусловлено прежде всего наличием жизненного опыта.

Хотя в ст. 331 ТК РФ содержатся нормы о необходимости образовательного ценза для занятия педагогической деятельностью, однако не всеми типовыми положениями об образовательных учреждениях установлен образовательный ценз.

Как известно, разработка типовых положений и установление образовательных цензов педагогическим работникам относятся к функциям Минобрнауки России, что закреплено в Положении о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 15.06.2004 № 280. Разработанные Минобрнауки России типовые положения об образовательных учреждениях утверждаются также Правительством РФ.

Анализ данных типовых положений с позиции трудового законодательства показывает, что установленные в них требования не соблюдаются в полной мере, в частности из-за слабой юридической техники изложения содержания этих актов, несмотря на то что они предназначены для применения достаточно широким кругом лиц, имеющих различную правовую подготовку.

По мнению автора, в качестве критериев образовательного ценза нельзя предусматривать такое неконкретное условие, как, например, изложенное в п. 67 Типового положения об общеобразовательном учреждении (утверждено Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196). В п. 62 данного Положения указано, что на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании. Но квалификационные характеристики при этом не конкретизируются.

Аналогичные недоработки имеются и в других типовых положениях. В абз. 2 п. 4 ст. 27 Закона об образовании установлено, что указанные в документах о начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном образовании квалификации и в документах о послевузовском профессиональном образовании ученые степени дают право их обладателям заниматься профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном порядке определены обязательные квалификационные требования к соответствующему образовательному цензу, тогда как в типовых положениях не указано, какой именно документ какой должности и уровню образования соответствует.

Например, в п. 20 Типового положения о межшкольном учебном комбинате, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.12.99 № 1437 (в редакции от 01.02.2005) сказано, что на педагогическую работу в межшкольный учебный комбинат принимаются лица, имеющие необходимую квалификацию, подтвержденную документами об образовании. По всей видимости, следовало указать, для замещения каких должностей в межшкольный учебный комбинат принимаются лица, имеющие образование не ниже среднего специального, а для замещения каких - высшее педагогическое.

В итоге непонятно, какой документ (аттестат, диплом или специальное удостоверение), подтверждающий получение одного из перечисленных выше видов образования или прохождение дополнительной специальной подготовки, необходим, например, для осуществления педагогической деятельности в межшкольном учебном комбинате? Выявленные в законодательстве неясные и неконкретные положения дают возможность произвольно комплектовать состав педагогических работников, что явно способствует злоупотреблениям в подборе педагогических кадров и может негативно отражаться на качестве учебного процесса.

Однако есть и позитивные примеры, в частности, связанные с конкретными требованиями, предъявляемыми к педагогическим работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений. Так, согласно п. 29 Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (утверждено Постановлением Правительства РФ от 12.03.97 № 288) образовательный процесс в таком учреждении осуществляется специалистами в области коррекционной педагогики, а также учителями, воспитателями, прошедшими соответствующую переподготовку по профилю деятельности коррекционного учреждения. Из указанного Типового положения ясно, что возможность работать в учреждениях данной категории ограничена такими требованиями, как: образование - педагог, специальность - коррекция отклонения в развитии воспитанников, подтвержденная дипломом либо (в дополнение) специальным удостоверением о соответствующей переподготовке педагога.

На взгляд автора, следует обратить внимание, прежде всего самих педагогов, что до настоящего времени не полностью выполнены требования ст. 57 и 143 ТК РФ, в которых на Правительство РФ возложены обязанности по определению порядка применения и утверждения, в частности, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (в редакции от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» Министерству труда и социального развития РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, было поручено организовать разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и порядка их применения, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения.

09.02.2004 издано, а 09.03.2004 за № 5628 зарегистрировано в Минюсте России Постановление Минтруда России № 9 «Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». Однако справочника с таким наименованием до сих пор нет, так как Минтруд России, а за ним и Минздравсоцразвитие России пошли по пути выпуска отдельных отраслевых или ведомственных его разделов, как это уже было апробировано на Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

Что касается Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, то в настоящее время издан такой его раздел, как «Квалификационные характеристики должностей работников центров стандартизации, метрологии и сертификации, уполномоченных осуществлять государственный контроль и надзор», но раздела об образовании нет.

Вместе с тем следует отметить, что Минтруд России еще 17.08.95 Постановлением № 46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации» вроде бы урегулировал этот вопрос.

Однако из проведенного анализа возможности использования на практике этого акта выяснилось, что в числе иных актов Минтруда России и Минобразования России по рассматриваемой теме он неоднократно (в последний раз - информационным сообщением от 29.12.2005) признавался Минюстом России не подлежащим применению как противоречащий законодательству РФ.

Более того, решением Басманного районного суда г. Москвы от 23.04.2003 № 2-1960/03 Постановление Минтруда России № 46 признано незаконным, не подлежащим применению и не порождающим правовых последствий, не действующим полностью со дня его принятия.

Ранее, 14.11.2002, в Определении Кассационной коллегии Верховного Суда РФ № КАС 02-598 по жалобе на незаконность применения актов регулирующих, в частности, установление требований к квалификационному цензу для работников образования, было отмечено, что часть актов, на которые руководителей учебных учреждений обязывало опираться Минобразование России в Письме от 29.03.2001 № 20-52-1350/20-5, уже были самим Минтрудом России отменены и, таким образом, прекратили действие.

К актам Минтруда России, признанным утратившими юридическую силу по вышеизложенным причинам, в частности, относятся:

- Постановление от 17.08.95 № 46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации»;

- Постановление от 22.11.95 № 65 «О согласовании изменений в разряды оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации»;

- Постановление от 06.06.96 № 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих»;

- Постановление от 20.02.2002 № 14 «О внесении дополнения в приложение № 2 к Постановлению Министерства труда Российской Федерации от 06.06.1996 № 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих».

Кроме того, Приказ Министерства образования РФ и Государственного комитета РФ по высшему образованию от 31.08.95 № 463/1268 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования, объемных показателей по отнесению учреждений образования к группам по оплате труда руководителей» был отменен 28.09.2000 Приказом № 2797 Министерства образования РФ. По указанным выше основаниям можно считать недействующим и Приказ Министерства образования РФ от 15.09.2000 № 2659 «О тарифно-квалификационных характеристиках, объемных показателях и требованиях по оценке квалификации и профессиональной компетентности работников образовательных учреждений».

Исходя из изложенного, можно предположить, что в настоящий момент актов, которые содержали бы квалификационные характеристики работников учреждений образования, нет (по крайней мере автору найти их не удалось). Поэтому, вместо того чтобы отсылать педагогических работников к несуществующим квалификационным характеристикам, Правительству РФ и Минобрнауки России следовало бы разработать акт с необходимыми, в том числе при приеме на работу, квалификационными характеристиками для всех должностей педагогических работников и сделать в многочисленных типовых положениях отсылку именно к этому конкретному акту.

Кроме того, между некоторыми нормативными источниками права в области образовательного процесса имеются противоречия. Так, в ч. 3 п. 62 Типового положения об общеобразовательном учреждении определено, что к педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих составов преступлений и медицинских противопоказаний устанавливаются законом. Однако из содержания ст. 331 ТК РФ следует, что перечни таких заболеваний не утверждаются законодателем, а издаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. И несмотря на то что Закон № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» был опубликован в «Российской газете» еще 07.07.2006, до сих пор в соответствие с его требованиями не приведены ни положения Закона об образовании, ни типовые положения. Поэтому в силу правил ст. 5 и 12 ТК РФ указанные акты в данной части можно считать не подлежащими применению.

Более того, за четыре года, прошедшие с момента принятия ТК РФ, законодателем так и не был издан федеральный закон, устанавливающий перечень медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности. В настоящее время существует только перечень медицинских психиатрических противопоказаний, который определен Постановлением Правительства РФ от 28.04.93 № 377 (в редакции от 23.09.2002), но он был издан в целях реализации Закона РФ от 02.07.92 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (в ред. от 22.08.2004), а не в развитие положений Закона об образовании. В данном перечне в общем виде изложено, что он в отношении заболевания «эпилепсия» касается работников учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений, в том числе сезонных, детских дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах. Что же касается других учебных учреждений, то они указанным закрытым перечнем почему-то не охвачены.

С правовой точки зрения указанное Постановление Правительства РФ с большой натяжкой может иметь юридическое значение для педагогических работников, так как не отвечает требованиям ни ст. 331 ТК РФ, ни ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, в которой гарантировано ограничение в правах человека только на уровне акта, изданного в виде федерального закона. Таким образом, можно констатировать, что соответствующего требованиям Конституции РФ акта, ограничивающего права человека в отношении приема на педагогическую работу по причине имеющихся у него медицинских противопоказаний, в настоящее время нет.

Тем не менее, исходя из предписания закона, претендент на педагогическую деятельность по требованию работодателя, основанному на ч. 2 и 3 ст. 65 ТК РФ, будет обязан предоставить справку об отсутствии таких противопоказаний. В случае же выяснения такого факта после приема на работу последует увольнение работника по п. 11 ст. 77 ТК РФ с учетом требований, содержащихся в абз. 3 ст. 84 ТК РФ.

То же самое можно сказать и о перечне преступлений, при осуждении за которые не допускается занятие педагогической деятельностью. В настоящее время такой перечень ни на законном, ни на подзаконном уровне не установлен. Однако в качестве одного из видов наказаний Уголовный кодекс РФ предусматривает лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ).

В настоящее время редакция ст. 331 ТК РФ, касающаяся видов преступлений, ограничивающих право осуществлять педагогическую деятельность, приведена в соответствии с п. 2 ст. 53 Закона об образовании. Из новой редакции данной статьи следует, что никакого перечня нет и он вообще не нужен, поскольку важен только сам факт - снята или погашена судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления с человека, претендующего на такую работу. Если не снята (не погашена), он, соответственно, не может быть принят на такую работу.

Но откуда может узнать об этом работодатель, если обратившийся к нему работник скрыл данный факт?

Получается, что работодатель обязан требовать от каждого устраивающегося на педагогическую работу лица соответствующей справки об отсутствии у него судимости за преступления такой степени тяжести?

Работодатель, на которого ложится ответственность за несоблюдение законодательства о труде, в том числе за прием на работу лиц, судимых за тяжкие и особо тяжкие преступления, обязан обратиться в МВД России за получением соответствующей информации. Такая процедура при установлении ее законом увеличит срок приема на работу этих лиц как минимум на полтора — два месяца. В случае же приема на работу без обращения в МВД России работника нужно, видимо, предупредить о том, что это будет сделано параллельно с оформлением его на работу, а при подтверждении такого факта может последовать его увольнение по п. 11 ст. 77 ТК РФ с учетом требований, содержащихся в абз. 6 ст. 84 ТК РФ, а также в ч. 2 ст. 331 ТК РФ.

Поскольку ч. 2 ст. 331 ТК РФ содержит запрет на занятие педагогической деятельностью в связи с вступившим в законную силу приговором суда, то с уже работающим педагогическим работником, которому приговором суда запрещено заниматься этой деятельностью, трудовой договор прекращается на основании п. 4 ст. 83 ТК РФ, что может последовать, например, на основании ч. 2 ст. 15 Федерального закона от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» (в редакции от 27.07.2006), где прямо указано, что по решению суда лицу, участвовавшему в экстремистской деятельности, может быть ограничен доступ к работе в образовательных учреждениях. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается УК РФ на срок от 1 года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет - в качестве дополнительного (ч. 2 ст. 47 УК РФ).

Подобная же ситуация может возникнуть и при сокрытии работником при приеме на работу решения суда или непредоставлении трудовой книжки, в которой содержится запись, лишающая его права занимать определенные должности или заниматься педагогической деятельностью, что неизбежно приведет к последующему увольнения по п. 11 ст. 77 ТК РФ с учетом требований, содержащихся в абз. 2 ст. 84 ТК РФ, в случае обнаружения этого факта.

Все вышеизложенные ограничения касаются как работника, так и работодателя, совмещающего организационно-распорядительную работу с педагогической деятельностью. Кроме того, на руководящих лиц учебного заведения, исполняющих функции работодателя, также распространяется запрещение исполнения ими этих функций вследствие их дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Нарушение этих требований влечет увольнение такого работника по п. 11 ст. 77 ТК РФ с учетом положений абз. 5 ст. 84 ТК РФ.

Однако следует заметить, что при формальном подходе к перечисленным выше случаям увольнения по п. 11 ст. 77 ТК РФ можно сделать вывод о сложности их применения.

Во-первых, законодатель в ч. 1 и 2 ст. 84 ТК РФ допускает увольнение только при отсутствии возможности продолжения работы в этом учебном учреждении на иных должностях (работах).

Во-вторых, нарушение правил заключения трудового договора должно быть допущено по вине работника. Но ведь иногда сложно вычленить вину работника и работодателя, а работодатель не может подозревать всех лиц, пытающихся трудоустроиться к нему в учебное заведение.

Получается, что при предоставлении работодателю документов, не содержащих никаких компрометирующих записей (в частности, работник предъявил подложную трудовую книжку без указанных записей), работодатель все равно обязан убедиться как в органах медицины, так и МВД России, что у данного лица нет противопоказаний к занятию данной деятельностью. Причем получение работодателем, например, информационного документа из МВД России о наличии у работника установленных законом препятствий для замещения педагогических должностей после того, как он приступил к работе, можно считать нарушением правил заключения трудового договора по вине работодателя. Получается, что в такой ситуации вина будет возложена на работодателя, который к тому же будет обязан согласно ч. 3 ст. 84 ТК РФ выплатить еще и выходное пособие в размере среднего заработка, право на которое недобросовестный работник не имеет.

Таким образом, на взгляд автора, рассмотренные новеллы ст. 331 ТК РФ требуют либо уточнения законодателем правового механизма приема на работу педагогических работников, либо соответствующего разъяснения Пленума Верховного Суда РФ.

**Глава 2. Особенности заключения трудового договора с педагогическим работником**

В соответствии со ст. 56 ТК РФ «*Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Обеспечить условия труда, предусмотренные нормами трудового законодательства, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка*».

В трудовом договоре указываются все условия определяющие права и обязанности сторон.

На трудовой договор, заключенный между работодателем, которым согласно ст. 20 ТК РФ могут быть любые физические и юридические лица, и педагогическим работником распространяются как общие требования, указанные в нормах ст. 57 ТК РФ, так и специальные, предусмотренные в иных статьях трудового законодательства.

Рассмотрим их.

**2.1 Продолжительность рабочего времени педагогических работников**

Согласно ст.333 ТК РФ для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая **продолжительность рабочего времени:**

* **36 часов в неделю**: работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
* **30 часов в неделю**: старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);
* **36 часов в неделю**: старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей; педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных учреждений; руководителям физического воспитания образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений, учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования; инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, а для образовательных учреждений, реализующих военные профессиональные образовательные программы, и образовательных учреждений, реализующих образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, - типовыми положениями об образовательных учреждениях, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

На основании типовых положений о соответствующем образовательном учреждении и ст. 331 ТК РФ, учебная нагрузка на учебный год устанавливается самостоятельно учебным заведением: в размере до 900 часов для преподавателей высших учебных заведений (в зависимости от их квалификации и профиля кафедры) и до 1440 часов для преподавателей средних специальных учебных заведений. Объем учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном учреждении. Если этот объем не соответствует норме часов за ставку заработной платы, то учебная нагрузка устанавливается только с письменного согласия работника.

Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю (продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке). Работодатель обязан установить для педагогических работников сокращенное рабочее время. В свободное от основной работы время (как по основному месту работы, так и в других организациях) эти работники вправе работать по совместительству (ст. 98 ТК РФ), в том числе по аналогичной занимаемой ими должности, специальности, профессии. Данное право предоставлено им Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», а именно:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству: выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту своей основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем; по каждому трудовому договору она не может превышать:

* для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
* для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;
* для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополни тельного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей,
* месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Для указанных категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подп. «б»–«з», допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

**2.2 Отпуска, предоставляемые педагогическим работникам**

Согласно ст.334 ТК РФ «Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ».

Так, большинству педагогических работников образовательных учреждений продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска определена в 56 календарных дней. Исключением являются педагоги, работающие в дошкольных образовательных учреждениях и образовательных учреждениях дополнительного образования детей, которым отпуск предоставляется длительностью в 42 календарных дня. Исчисление среднего заработка для оплаты отпуска производится по правилам ТК РФ. Педагогические работники образовательного учреждения на основании ст. 335 Кодекса также имеют право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы использовать длительный отпуск продолжительностью до одного года.

В целях реализации права педагогических работников образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношение которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя, на длительный отпуск сроком до одного года за непрерывную преподавательскую работу Министерство образования РФ утвердило Положением Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года». Этим Положением определены виды деятельности, включаемые в непрерывную преподавательскую деятельность, случаи, при которых, стаж не прерывается, условия оплаты отпуска и т.д.

Порядок и условия предоставления длительных отпусков педагогическим работникам других учреждений определяются учредителями и (или) уставами этих учреждений.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях независимо от формы собственности в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к указанному Положению. Его продолжительность устанавливается по записям в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Все вопросы исчисления этого стажа рассматриваются работодателем по согласованию с профсоюзным органом. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если это отрицательно не отразится на деятельности учебного заведения. Очередность и время его предоставления, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность его оплаты за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные указанным Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения, а руководителю (ректору, директору, начальнику и заведующему) образовательного учреждения - приказом министра образования и науки. За находящимся в длительном отпуске педагогическим работником сохраняется место работы (должность). Причем во время отпуска не допускается перевод работника на другую работу (ст. 72 ТК РФ), а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

**2.3 Оплата труда педагогических работников**

Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, как это определено Тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования (далее – ТКХ), согласованными Постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 г. N 46 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Министерства труда РФ от 22.11.95 N 65.

Размер оплаты труда работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом межразрядных коэффициентов;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности, а работников образовательных учреждений для детей-сирот, коррекционных учреждений, лицеев, гимназий и других – по сравнению с размерами ставок (окладов) работников, которые в таких образовательных учреждениях не работают;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- других условий оплаты труда, в том числе установленных в субъектах РФ и муниципальных образованиях;

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей, в том числе после 1 января 2005г.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**Глава 3. Прекращение трудового договора с педагогическим работником**

Помимо оснований, прекращения трудового договора предусмотренных ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, согласно ст.336 ТК РФ являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, в качестве оснований увольнения связаны с необходимостью проведения дисциплинарного расследования. Статья 55 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 «Об образовании» предусматривает основание для проведения расследования и обязательность ознакомления работника с поданной на него жалобой. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового Кодекса (Согласно части двенадцатой статьи 332 Трудового кодекса РФ в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Руководствуясь частью тринадцатой статьи 332 Кодекса, по представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет. Аналогичное решение - о продлении срока пребывания в должности до достижения 70 лет - может по представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения принять ректор в отношении проректора, руководителя филиала (института);

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора представлено в ТК впервые, поскольку ранее действовавшая модель трудового договора с научно-педагогическим работником высшего учебного заведения предусматривала исключительно срочный трудовой договор сроком до 5 лет. В действующей редакции предполагается, что трудовой договор с научно-педагогическим работником может быть заключен на неопределенный срок с прохождением не реже одного раза в 5 лет конкурса. В период проведения конкурса трудовой договор сохраняется и в случае избрания работника пролонгируется, неизбрания - должен быть прекращен, поэтому законодатель и предусмотрел данное основание в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора с научно-педагогическим работником).

Прекращение трудового договора по ст. 336 ТК не требует обязательного участия выборного профсоюзного органа.

Основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками могут определяться и иными федеральными законами. Речь идет о требованиях, предусмотренных законами об образовании и высшем профессиональном образовании, с учетом запретов на право осуществления педагогической деятельности[[1]](#footnote-1).

Так, одним из дополнительных оснований расторжения трудовых договоров с ректором и проректорами, предусмотренных Федеральным законом от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ (в ред. от 20 апреля 2007 г.) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (ст. 12), является лишение государственной аккредитации государственного или муниципального высшего учебного заведения в целом. Ректор высшего учебного заведения и отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников проректоры освобождаются от занимаемых должностей органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение. Выборы ректора высшего учебного заведения в этом случае не допускаются, и он принимается соответствующим органом управления образованием на работу по трудовому договору на срок не более чем 5 лет.

Трудовой договор с работниками образовательных учреждений, по должностям которых тарифно-квалификационные характеристики предусматривают наличие квалификационных категорий, может быть расторгнут в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации. Процедура прекращения трудового договора в связи с недостаточной квалификацией работника определяется ученым советом вуза (п. 14 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников вузов, утвержденного Приказом Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 г. N 4114).

Статья 56 Закона РФ «Об образовании» содержала еще одно дополнительное основание для увольнения педагогического работника - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. В ст. 336 ТК указанное дополнительное основание отсутствует, поскольку подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК предусматривает, что данное основание распространяется на всех работников, а не только на педагогический состав

**Заключение**

Трудовой кодекс, вступивший в силу с 2002 года внес значительные изменения в регулирование трудовых отношений с отдельными категориями работников. Изменения коснулись и педагогических работников, однако эти изменения по-прежнему не решили всех проблем в этой сфере.

Так в кодексе отсутствует понятие педагогической деятельности, а установлены только требования, предъявляемые к лицу желающему заниматься педагогической деятельностью. К этим требованиям, как следует из содержания ст.331 ТК РФ, относится наличие у лица образовательного ценза, стажа работа по педагогической специальности, определенные тарифно-квалификационные характеристики и соответствующий разряд аттестации.

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

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

Основаниями для прекращении трудового договора являются общие нормы ст.77 ТК РФ и дополнительные, предусмотренные в ст.336 ТК РФ: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности, неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу

**Список литературы**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г.
2. ФЗ «Об образовании» от 10.07.92 № 3266-1;
3. ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 19 июля 1996г.;
4. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о министерстве образования и науки Российской Федерации» от 15 июня 2004г. № 280;
5. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении типового положения об общеобразовательном учреждении» от 19марта 2001 г. № 196;
6. Постановление Правительства Российской Федерации « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников от 3 апреля 2003 г. N 191;
7. Постановление Правительства Российской Федерации «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» от 28 апреля 1993 г. N 377 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 23.05.1998 N 486, от 31.07.1998 N 866, от 21.07.2000 N 546, от 08.05.2002 N 302, от 23.09.2002 N 695);
8. Приказ Министерства образования Российской Федерации «Об утверждении положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» от 26 июня 2000г. №1908;
9. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30 июня 2003 г. N 41;
10. Приказ Министерства образования Российской Федерации «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» от 7 декабря 2000 г. N 3570;
11. Приказ Министерства образования Российской Федерации «об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» от 26 ноября № 4114;
12. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /Под редакцией заслуженного юриста Российской Федерации С.А. Панина.-М.-МЦФЭР.-2002г.;

##### Бойкова О.С. Филиппова М.В. «Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями». - Практическое пособие. - Москва. –«ГроссМедиа». - 2008г.

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. «Трудовое право России». - Учебник.- Москва.- «НОРМА».- 2007г
1. См. комментарий к ст. 331 ТК РФ. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /Под редакцией заслуженного юриста Российской Федерации С.А. Панина.-М.-МЦФЭР.-2002г. [↑](#footnote-ref-1)