

**К ВОПРОСУ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНЫХ
ГАРАНТИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**THE ISSUE OF THE IMPLEMENTATION OF LABOR RIGHTS AND
SOCIAL GUARANTEES OF TEACHERS IN THE RUSSIAN FEDERATION**

А. Перевозчикова, А. Долгополова
A. Perevozchikova, A. Dolgopolova
ФГБОУ ВО «ГГПИ им. В.Г. Короленко»
(г. Глазов, Российская Федерация)
Науч. рук. – Т.Е. Щенина,
кандидат юридических наук, доцент

Аннотация: целью данной работы является описание и характеристика реализации прав и гарантий педагогов в рамках Трудового законодательства. Проведен анализ законодательства Российской Федерации об образовании и Трудового Кодекса Российской Федерации. Сделан вывод о необходимости усовершенствования и введения новшеств в трудовых правах педагогов.

Annotation: the purpose of this work is to describe and characterize the implementation of the rights and guarantees of teachers in the framework of Labor legislation. The analysis of the legislation of the Russian Federation on education and the Labor Code of the Russian Federation is carried out. It is concluded that it is necessary to improve and introduce innovations in the labor rights of teachers.

Ключевые слова: вопрос реализации, трудовые права, социальные гарантии, педагогические работники, Российская Федерация.

Key words: the question of implementation, labor rights, social guarantees, teachers, the Russian Federation.

На современном этапе реформирования российского образования для полноценного существования в обществе особое внимание уделяется реализации прав как обучающихся, так и педагогических работников. В настоящее время правовой статус педагогических работников подробно разработан и установлен, как международными актами и соглашениями, так и российским национальным законодательством. Их основные права и обязанности содержатся в Трудовом Кодексе РФ, ФЗ «Об образовании в РФ», а также ведомственных нормативно-правовых актах [1,2].

Тем не менее, одновременно с этим существуют и проблемы реализации прав, свобод и гарантий данных участников образовательных отношений, которые имеют теоретический и практический характер и связаны с различными обстоятельствами. В частности, имеются серьезные недостатки в правовой регламентации прав педагогического работника, отсутствует единый подход к вопросам реализации данных прав и свобод, не в полном объеме применяются отдельные положения нормативных правовых актов в сфере правовой защиты образовательной среды.

Одной из глобальных проблем правовой защиты в области образования является нарушение прав педагогических работников и ослабление их судебной защиты. Существующая негативная тенденция нарушения трудовых прав и свобод педагогических работников не утрачивает своей актуальности. Чаще всего нарушается право на справедливую и равную оплату труда, на охрану труда, на свободу от принудительного

труда (труд без оплаты и труд сверхурочный, свыше установленного законом рабочего времени), на свободу педагогической деятельности.

Противоречия, связанные с нарушением условий оплаты труда и определения рабочего времени учителей школ, состоят в том, что действующими правовыми актами федерального, регионального и местного уровня установлена прямая зависимость размера заработной платы от количества проведенных учебных занятий, а другая педагогическая и непосредственно связанная с ней работа, входящая в его трудовые обязанности, не нормируется, не учитывается и не оплачивается. Можно констатировать, что предположительно основанные на принципах трудового права регулирования, относящиеся к оплате и условиям труда педагогов, содержат условия, препятствующие исполнению норм федерального законодательства [1].

Нередко возникают ситуации, связанные с нарушением прав педагогов, субъектами которых выступают, как правило, институциональные субъекты - образовательные учреждения либо органы управления образованием. Основные темы вопросов, с которыми педагогические работники обращаются в комиссию по конфликтам интересов образовательных учреждений это: распределение учебной нагрузки, установление стимулирующих выплат, продолжительность отпуска, оплата и работа в выходные и нерабочие праздничные дни, вопросы рабочего времени. Кроме того, анализ практики показывает, что к основным нарушениям со стороны работодателей относятся:

1. Несоблюдение правил создания и введения в действие должностных инструкций в образовательном учреждении.

Проявляется в форме:

– отсутствия в школе должностных инструкций (неознакомление с ними работника при приеме на работу), что дает директору возможность требовать от учителей исполнения любых его распоряжений;

– внесения в должностную инструкцию пунктов, противоречащих трудовому законодательству (например, обязанность выполнять без дополнительной оплаты работу, не входящую по ЕКС в должностные обязанности работника) [1]

– внесения в должностную инструкцию слишком общих формулировок, под которые директор может подвести любое свое требование (вариант – расширительная трактовка должностных обязанностей, перечисленных в ЕКС)[3].

2. Несоблюдение порядка применения полной материальной ответственности:

– незаконное заключение с учителем договора о полной материальной ответственности (вариант – незаконное требование возмещения учителем полной стоимости школьного имущества свыше среднего месячного заработка учителя; исключением являются случаи, когда любой работник по закону несет полную материальную ответственность: если обнаружена «недостача ценностей, полученных по разовому документу», если ущерб причинен умышленно, или в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, или же в результате преступных действий работника, установленных приговором суда) [4, с. 45];

– незаконные требования ремонта за счет учителя школьного имущества, испорченного из-за того, что работодатель не обеспечил надлежащих условий содержания и хранения.

3. Несоблюдение порядка заключения трудового договора между работодателем и работником:

– неправомерное заключение срочного трудового договора с последующим давлением на учителя под угрозой невозобновления договора;

– отказ обсуждать и изменять содержание трудового договора;

– незаключение трудового договора;

– заключение договора после фактического начала работы, невыдача работнику копии трудового договора.

Статьей 195 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения и их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

Если факт нарушения подтвердится, работодатель обязан применить к руководителю образовательной организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения.

Помимо этого, отмечается большое количество несправедливых решений, принятых за последние несколько лет органами управления образованием и вынесенных судами по жалобам родителей, что объясняется неумением пользоваться имеющимися в распоряжении правовыми механизмами.

Для рассмотрения все жалобы на учителей условно можно разделить на две группы:

– обвинения в жестоком обращении (во всех вариантах – физическом, психологическом и сексуальном);

– обвинения в профессиональной некомпетентности (как предметника и как классного руководителя).

В данном случае идет речь о ложных обвинениях, ничем не обоснованных, построенных на провокации и клевете.

Ситуация осложняется тем, что в основополагающем документе - Федеральном законе «Об образовании» правовые аспекты взаимодействия педагогических работников с обучающимися и их родителями получили недостаточное отражение, а отдельные моменты такого взаимодействия, требующие правового регулирования, отсутствуют. С целью усиления правовой защиты педагогических работников необходимо значительно расширить и конкретизировать в образовательном законодательстве правовые аспекты конструктивного взаимодействия педагогов с обучающимися и их родителями.

Все это создает угрозу реализации прав обучающего лица в настоящий момент и требует соответствующих изменений в действующем законодательстве.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2021) // СЗ РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.
3. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 06.05.2015 по делу N 33–4016/2015 // Архив Алтайского краевого суда, 2017
4. Куров, В. С. Образовательное и гражданское право / В. С. Куров. – М.: Готика, 2017. – 121 с.