



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ И ПРАВА

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01. Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Современное социально-историческое образование»

Проверка на объем
заимствований:
71,54 % авторского текста

Работа рецензирована
защите

« 7 » февраля 2025г.

зав. кафедрой
отечественной истории и
права П. Б. Уваров
Уваров П. Б.

Выполнил:
Студент группы
ЗФ – 305-269-2-1
Садыков Валерий Ильгизарович

Научный руководитель:
д.и.н., декан исторического
факультета
Коршунова Н. В. Н. В. Коршунова

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА...	9
1.1 Понятие педагогического работника. Права и свободы педагогических работников, меры социальной поддержки.....	9
1.2 Обязанности и ответственность педагогических работников.....	29
ГЛАВА 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	39
2.1 Особенности рабочего времени и времени отдыха.....	39
2.2 Особенности оплаты труда.....	45
2.3 Особенности аттестации педагогических работников.....	52
2.4 Исследование удовлетворенности педагогами трудом	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	68

ВВЕДЕНИЕ

Образование в нашей стране находится в центре первоочередных государственных интересов.

В рамках национального проекта «Образование»¹, который реализовывался в России с 2019 года по 2024 год, наблюдалась общегосударственная тенденция к повышению эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг. Основная цель этого проекта заключалась в обеспечении глобальной конкурентоспособности российского образования и осуществлении мероприятий, направленных на улучшение качества образования в нашей стране.

Ключевую роль в обновлении российского образования играют педагогические работники, поэтому важной задачей является повышение их социального статуса и улучшение условий их трудовой деятельности.

Социальный статус педагогического работника представляет собой внешний элемент его работы в социальной сфере в общем и в образовательной системе, в частности.

Социальный статус формируется из следующих элементов:

- экономический статус. Размер заработной платы и финансовое положение влияют на социальный статус педагога в обществе, а также на его удовлетворённость работой и жизнью в целом;
- социально-профессиональный статус. Оценивает степень осознания значимости функций педагога и его квалификацию в их выполнении.

С понятием «социальный статус» тесно связано понятие «престиж профессии». Необходимо отметить, что в последние годы интерес россиян

¹ Паспорт национального проекта «Образование», принятый президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 года N 16. Действует по 31 декабря 2024 года. eduportal44.ru/BuyR/uprobr/rmk/DocLib55/Паспорт... (дата обращения: 24.11.2024)

к педагогической профессии неуклонно возрастает.

С социальным статусом связан трудовая статус. Педагогический работник должен обладать правовыми знаниями и уметь применить их в своей профессиональной деятельности.

Трудовая статус педагогического работника представляет собой совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, а также ограничений, обязанностей и ответственности, определенных законодательством Российской Федерации и законами ее субъектов.

Способы правового регулирования в сфере труда работников образования не перестают привлекать внимание исследователей различных отраслей научного знания.

Важность организации труда педагогического работника заключается в следующем:

- совершенствование педагогического труда и его условий. Система организации труда обеспечивает максимальную эффективность обучения и воспитания, позволяет наиболее грамотно задействовать время, силы и средства педагога и обучающихся;
- формирование благоприятных условий для труда и отдыха. Важно заботиться о здоровье и всестороннем развитии участников процесса обучения;
- развитие навыков у педагога и обучающихся. В рамках организации труда формируются способность самостоятельно формулировать цели, задачи деятельности и поведения, умение выбирать целесообразные формы, методы и приёмы обучения;
- сокращение рабочего дня педагога. Непрерывное изменение и усложнение содержания педагогического труда требует систематического совершенствования его организации.

Актуальность: в связи со спецификой и условиями труда педагогических работников в России существует обширная нормативно-правовая база, организующая труд педагогических работников. К таким

документам относятся: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, приказы министерств и ведомств Российской Федерации, а также иные нормативные акты, не противоречащие действующему законодательству России.

Исходя из обширности нормативно-правовой базы, которая периодически обновляется, педагогический работник может столкнуться со сложностями в определении своих прав и обязанностей, неверно растолковать тот или иной документ, поэтому часто возникает потребность в расследовании организации труда педагогического работника.

Цель исследования: изучение специфики правового регулирования труда педагогов через анализ действующих нормативных актов.

Объект исследования: набор правовых норм, определяющих особенности правового регулирования труда работников образования.

Предмет исследования: трудовые взаимоотношения работников образования.

Гипотеза исследования: для формирования эффективной трудовой мотивации педагогов необходимо комбинировать различные методы стимулирования с учётом потребностей работников, периодически изучая и пересматривая их, что в конечном итоге приведет к повышению результативности труда педагогических работников.

Исходя из цели и гипотезы исследования, были поставлены следующие **задачи**:

- проанализировать составляющие правового статуса педагогического работника: права и свободы, обязанности и ответственность, гарантии, компенсации и меры социальной поддержки для педагогических работников;
- изучить методы защиты прав работников образования;

- изучить меры социальной помощи для педагогов Челябинской области;
- изучить характеристики рабочего времени и времени отдыха сотрудников образовательной сферы;
- рассмотреть особенности оплаты труда педагогов;
- изучить характеристики процесса аттестации педагогов;
- разработать анкету и провести анкетирование педагогов с целью исследования удовлетворенности трудом.

Теоретическую основу исследования составили труды ученых и специалистов в области трудового права М. И. Аверьяновой, Н. А. Бриллиантова, А. В. Завгороднего, В. Н. Зенкова, А. А. Кирилловых, Д. И. Логачева.

Одним из достижений доцента кафедры гражданского и международного права юридического факультета Нижегородского института управления Марии Игоревны Аверьяновой в области трудового права является всесторонний анализ правового регулирования труда учителей в общеобразовательных учреждениях. В 2014 году она защитила диссертацию на тему «Особенности правового регулирования труда педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций» и получила степень кандидата юридических наук.

Кандидат юридических наук, профессор кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений Нина Алексеевна Бриллиантова и правовой инспектор Смоленской областной организации Профсоюза работников здравоохранения России Дмитрий Иванович Логачев написали совместно научную статью на тему «Дифференциация продолжительности удлиненных отпусков», в которой предложили дифференцировать продолжительность удлиненных ежегодных основных оплачиваемых отпусков в зависимости от субъективных и внутри субъективных оснований.

Доцент кафедры трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета Александр Васильевич Завгородний в своих научных работах рассмотрел особенности регулирования труда педагогических работников образовательных организаций высшего образования. В 2000 году А. В. Завгородний защитил диссертацию на соискание ученой степени кандидата юридических наук на тему «Трудовой договор с преподавателями вузов: Проблемы и особенности правового регулирования».

Заслуга доцента, ведущего научного сотрудника отдела социального законодательства Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве России Валерия Никоноровича Зенкова заключается в исследованиях в области социологии права и образовательного законодательства. В статье В. Н. Зенкова «Совершенствование правового статуса государственных организаций образования» речь идет о проблемах и направлениях совершенствования правового положения образовательных учреждений в условиях реформирования системы образования в Российской Федерации.

Доцента кафедры гражданско-правовых дисциплин Санкт-Петербургского института внешнеэкономических связей, экономики и права Андрея Александровича Кирилловых можно отметить за его вклад в область права педагогических работников, который заключается в упорядочивании разрозненных нормативных актов, касающихся труда профессорско-преподавательского и административного состава вузов. В своем практическом пособии «Регулирование труда в высшем учебном заведении» А. А. Кирилловых обобщил ключевые аспекты регулирования трудовых отношений в вузах, что дало возможность лучше ориентироваться в правовой базе высшего образования и правильно применять нормативные документы в различных производственных ситуациях.

Методологической основой исследования послужила совокупность различных методов научного познания, включая как общие методы, такие как сравнение, анализ и синтез, индукция и дедукция, так и специфические правовые методы, такие как правовой анализ и историко-правовой анализ.

В ходе реализации поставленных целей и задач были использованы следующие **исследовательские методы**:

- анализ нормативно-правовых документов;
- изучение специализированной литературы по теме исследования;
- синтез собранных данных из различных источников;
- обобщение теоретических положений и эмпирических наблюдений.

Научная новизна исследования:

- правовое регулирование труда педагогических работников системно рассмотрено в соответствии с новыми нормативно-правовыми документами, вступившими в силу в 2024 году и вступающими в силу в 2025 году;
- определена степень удовлетворенности работой педагогов с помощью опроса.

Значимость исследования особенностей правового регулирования труда педагогических работников заключается в пополнении базы знаний в данной области и возможности их практического применения в трудовой деятельности.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников.

Выпускная квалификационная работа основана на всестороннем анализе нормативно-правовой базы и специализированной литературы.

ГЛАВА 1. ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

1.1 Понятие педагогического работника. Права и свободы педагогических работников, меры социальной поддержки

Педагогическая деятельность представляет собой форму профессиональной работы, направленную на воспитание, обучение и развитие молодежи.

Педагогическая деятельность реализуется в образовательных организациях и осуществляется специально подготовленными и обученными людьми – педагогическими работниками.

Педагог – это один из ключевых участников образовательного процесса.

Понятие «педагогический работник» закреплено в статье 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»².

Педагогический работник – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Встает вопрос, кто именно считается педагогическими работниками?

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждена Правительством Российской Федерации и приведена в постановлении «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в стране,

² Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 года N 273-ФЗ (последняя редакция): принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года.
<https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=475437> (дата обращения: 16.01.2025)

должностей руководителей образовательных организаций»³.

В соответствии с этим постановлением к должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, относятся: ассистент, декан факультета, начальник факультета, директор института, начальник института, доцент, заведующий кафедрой, начальник кафедры, заместитель начальника кафедры, профессор, преподаватель, старший преподаватель.

В постановлении перечислены должности иных педагогических работников: воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед.

Должность «преподаватель» относится к категории профессий профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также к должностям иных педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную

³ Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225.

<https://base.garant.ru/403566568/> (дата обращения: 24.11.2024)

деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования.

Преподаватель – это профессионал в сфере педагогики, который обучает людей различным знаниям и навыкам. Он осуществляет свою деятельность в средних специальных и высших учебных заведениях, преподаватель проводит семинары и практические занятия, принимает экзамены и зачеты у студентов, а также занимается научной и исследовательской работой. Задача преподавателя – делиться своими знаниями, помогать осваивать информацию и привлекать студентов к научной деятельности.

Интерес вызывает вопрос, чем отличается учитель от преподавателя?

Учитель от преподавателя отличается тем, что берет на себя кроме обучения еще и воспитательную функцию, научная работа для учителя не является обязательной. Учитель передает знания, воспитывает и направляет обучающихся в начальной, средней и старшей школах.

Статья 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» регламентирует право граждан на осуществление педагогической деятельности.

В соответствии с этой статьей право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) отвечающие профессиональным стандартам.

В случае необходимости в педагогических специалистах к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения.

Также, в случае необходимости в педагогических кадрах, допуск к преподавательской деятельности в рамках программ дошкольного и начального общего образования разрешается лицам, достигшим совершеннолетия и обучающимся на заключительном году обучения по программам среднего профессионального образования, специализирующимся в области «Образование и педагогические науки». При этом кандидаты должны успешно пройти все предусмотренные промежуточные аттестации.

При наличии потребности в педагогических работниках к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

Правила допуска людей к педагогической деятельности в случае необходимости в педагогических кадрах изложены в приказах Министерства просвещения России «Об утверждении Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам»⁴, который предполагает действовать до 1 сентября 2026 года, и «Об утверждении Порядка допуска совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, к

⁴ Об утверждении Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам: приказ Минпросвещения России от 18.09.2020 года N 508. <https://sudact.ru/law/prikaz-minprosveshcheniia-rossii-ot-18092020-n-508/> (датаобращения:24.11.2024)

занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования»⁵, действующего до 1 сентября 2030 года.

Работодатель принимает решение о возможности допуска обучающегося к педагогической деятельности на основе результатов проведенного с ним собеседования.

К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях России не допускаются иностранные агенты.

Общественные отношения, возникающие в сфере образования, регулируются Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». Данный закон охватывает не только аспекты обучения и воспитания, но и определяет правовой статус участников образовательного процесса.

В соответствии со статьей 47 Федерального закона 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, а также дополнительных мер государственной поддержки и социальных гарантий, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной

⁵ Об утверждении Порядка допуска совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования: приказ Минпросвещения России от 16.10.2023 года N 771.

<http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202311150019> (дата обращения: 24.11.2024).

территории «Сириус» и муниципальными правовыми актами.

Педагогам важно осознавать свои права и обязанности, а также понимать, за что могут быть применены различные меры ответственности. Им следует знать, на какие гарантии, компенсации и формы социальной поддержки они могут рассчитывать. С учетом обширного законодательства, касающегося этих вопросов, разобраться в них порой бывает довольно трудно.

Правовой статус педагогического работника складывается из совокупности основополагающих элементов:

- права и свободы, гарантирующие ему реализацию профессиональной деятельности в рамках законодательства;
- обязанности, определяющие круг задач и ответственностей, возложенных на педагога в образовательном процессе;
- ответственность за качественное исполнение профессиональных обязанностей и соблюдение установленных норм;
- требования и ограничения, устанавливающие рамки допустимого поведения и деятельности педагога;
- гарантии, компенсации и меры социальной поддержки, обеспечивающие социально-экономическое благополучие и защиту прав педагогических работников.

В каждом элементе можно выделить как общеправовые (общие), так и специальные основания закрепления.

Общеправовые нормы подразумевают, что они установлены в законодательстве России и действуют для всех граждан страны, включая педагогических работников.

Специальные – это значит, что они установлены законодательством Российской Федерации исключительно для работников образования и учитывают особенности и характер их профессиональной деятельности.

Общие права и свободы педагогических работников изложены в Конституции Российской Федерации (конституционные права) и в

Трудовом кодексе Российской Федерации (трудовые права), принимая во внимание оформленные трудовые отношения.

Право представляет собой юридическую возможность совершать определенные действия. Эти действия должны основываться на законодательстве и иметь установленный порядок выполнения.

Свобода означает отсутствие правового давления или ограничений на возможность совершать определенные действия.

Общие конституционные права и свободы, указанные во второй главе первого раздела Конституции РФ⁶, можно условно классифицировать на четыре группы: личные права, политические права, социально-экономические права и культурные права.

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 из главы второй основного закона Российской Федерации можно выделить следующие основополагающие принципы, гарантирующие гражданам:

- право на жизнь;
- право на защиту чести и достоинства;
- свободу мысли и слова;
- право на свободу и неприкосновенность личности;
- право на частную жизнь;
- неприкосновенность жилища;
- права, связанные с принадлежностью к национальности;
- свободу передвижения и выбора места жительства.

⁶ Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 года. Редакция с комментариями и изменениями на 2024 год]. <https://ppt.ru/kodeks/cons> (дата обращения: 04.12.2024)

Данный перечень является не исчерпывающим, но отражает основные принципы, обеспечивающие защиту индивидуальных прав и свобод граждан Российской Федерации, в том числе и педагогических работников.

Политические права и свободы, в отличие от индивидуальных прав и свобод, предоставляются исключительно гражданам нашей страны. Эти права могут осуществляться как индивидуально, так и в сотрудничестве с другими людьми.

К числу политических прав относятся:

- свобода слова и деятельности средств массовой информации;
- право на объединение, охватывающее право на создание профессиональных союзов;
- право на проведение мирных собраний, шествий и пикетирований;
- избирательное право;
- право на участие в осуществлении правосудия.

Социально-экономические и культурные права гарантируют индивиду свободу в экономической, социальной и культурной областях, позволяя ему защищать свои жизненные интересы и развиваться как интеллектуально, так и духовно.

К числу социально-экономических и культурных прав относятся, в частности:

- право на осуществление экономической деятельности;
- право частной собственности;
- гарантия трудовых прав и свобод;
- защита прав материнства и детства;
- право на социальное обеспечение;
- право на охрану здоровья и благоприятную экологическую обстановку;
- право на получение образования;
- право на свободу творчества и участие в культурной жизни

общества.

Общие трудовые права и свободы изложены в статье 21 первой части Трудового кодекса Российской Федерации⁷ и относятся к общему регулированию трудовых отношений, которое обеспечивается всем работникам, независимо от особенностей и специфики образовательной сферы.

К ним относятся:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление работы, которая предусмотрена условиями трудового договора;
- 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 охватывает мероприятия, направленные на повышение квалификации и

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года N 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024 года, действует с 01.01.2025 года).
<https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484703> (дата обращения: 21.01.2025)

освоение новых знаний и навыков в рамках уже имеющейся профессии;

- 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 и соглашений;

- защита своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными 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.

Специальные права и свободы, учитывающие особенности и специфику деятельности в сфере образования, предусмотрены статьей 47 пятой главы Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (академические) и статьями 333-335 пятьдесят второй главы Трудового кодекса РФ (трудовые).

Специальные академические права и свободы можно условно классифицировать на две категории:

- права, касающиеся выполнения педагогической работы;

- права, ориентированные на создание условий для осуществления педагогической деятельности.

К правам, касающимся выполнения педагогической деятельности, относятся:

- 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 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.

К правам, направленным на обеспечение условий для педагогической деятельности, относятся:

- 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.

Академические права и свободы 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

К числу особых трудовых прав, обусловленных спецификой трудовых отношений в сфере образования, относятся:

- возможность сокращения продолжительности рабочего времени, зависящая от занимаемой должности и места работы;
- право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск увеличенной продолжительности;
- право на получение длительного педагогического отпуска сроком

до одного года по истечении каждых десяти лет непрерывной педагогической деятельности.

Перечисленные трудовые права являются гарантиями, представленными педагогическим работникам.

В таблице 1 представлено академическое право педагогов, которое действует в нашей стране с 1 сентября 2024 года.

Таблица 1 – Право педагогов, вступившее в силу с 1 сентября 2024 года

Основание	Содержание дополнения
Федеральный закон от 19 декабря 2023 года N 618-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» ⁸ . <i>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в статье 47 дополнен частью 3.1</i>	В соответствии с законодательством, педагогические работники обладают правовой защитой от действий обучающихся, которые нарушают их профессиональные права и достоинство. В случае оскорблений, унижений или физического насилия со стороны учащихся, учителя имеют полное право обратиться в администрацию образовательного учреждения с требованием о применении дисциплинарных мер к виновному. Рассмотрение обращения педагога по данному вопросу является обязательной процедурой для администрации образовательной организации

В соответствии с Конституцией РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства.

Статья 45 Конституции РФ гарантирует государственную защиту прав и свобод, а также право каждого человека защищать свои права и свободы всеми законными средствами.

В статье 352 Трудового кодекса РФ закреплены способы защиты трудовых прав и свобод:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников

⁸ О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 19.12.2023 года N 618-ФЗ (последняя редакция): принят Государственной Думой 6 декабря 2023 года: одобрен Советом Федерации 13 декабря 2023 года.
<http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202312190026> (дата обращения: 04.12.2024)

профессиональными союзами;

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

- судебная защита.

Методы защиты прав педагогических работников можно условно классифицировать на общие и специальные.

К общим методам защиты относятся:

- судебные: подача искового заявления в суд для восстановления на работе, отмены взыскания, назначения досрочной педагогической пенсии и других подобных вопросов;

- внесудебные: подача жалобы в прокуратуру, государственную инспекцию труда или комиссию по трудовым спорам.

К специальным методам защиты прав педагогических работников можно отнести:

- подачу жалобы в органы управления образовательной организации;
- обращение в комиссию, занимающуюся разрешением споров между участниками образовательного процесса.

Выбор конкретного метода защиты прав может вызывать трудности у педагогов, поэтому рекомендуется обращаться за консультацией в профсоюзные организации (первичные, местные, территориальные) для определения наиболее подходящего способа защиты своих прав и свобод.

Каждый год представители профсоюза участвуют в рассмотрении сотен конфликтов, касающихся нарушений трудовых и социально-экономических прав работников образования.

Большинство конфликтов удается разрешить внутри образовательной организации благодаря оперативному вмешательству представителей профсоюза, и в этом заинтересованы как педагогические работники, так и работодатели.

При необходимости вопросы, касающиеся нарушения прав

педагогов, решаются через обращения в судебные и внесудебные инстанции, где представители Профсоюза действуют от имени педагогических работников.

Гарантии и компенсации, а также социальные меры поддержки, играющие ключевую роль в правовом статусе значимых профессий и специальностей, направлены на создание благоприятных условий для успешного осуществления профессиональной деятельности и повышения общественной ценности, авторитета профессии.

Гарантии и компенсации педагогических работников можно разграничить по уровню закрепления:

- федеральные. Установлены федеральным законодательством и действуют для всех педагогических работников Российской Федерации;
- региональные. В соответствии с законодательством данного региона, установленные положения распространяются исключительно на педагогов, осуществляющих свою профессиональную деятельность в пределах данной территории.

Федеральные гарантии и компенсации для работников образования установлены несколькими федеральными законодательными актами, такими как Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральный закон «О страховых пенсиях»⁹.

В соответствии с действующим законодательством, педагогические работники имеют право на ряд льгот и привилегий, направленных на улучшение их социально-экономического положения.

К ним относятся:

- сокращенная продолжительность рабочей недели;
- продлённый оплачиваемый отпуск;

⁹ О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28.12.2013 года N 400-ФЗ (последняя редакция): принят Государственной Думой 23 декабря 2013 года: одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 года.
rulaws.ru/laws/Federalnyy-zakon-ot-28.12.2013-N-... (дата обращения: 11.12.2024)

- возможность получения длительного отпуска;
- материальное поощрение за присвоение звания «Учитель года»;
- надбавки к заработной плате в зависимости от успехов, обучающихся;
- финансовая компенсация за присвоение почетных званий;
- содействие в решении жилищных вопросов;
- субсидии на оплату коммунальных услуг;
- выплата единовременных пособий при переезде в сельскую местность;
- возможность досрочного выхода на пенсию.

В качестве мер по поддержке педагогических работников предусмотрено ежемесячное денежное вознаграждение в размере пяти тысяч рублей за классное руководство, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах (группах). Данная мера не распространяется на сотрудников дошкольных образовательных организаций.

С 1 марта 2024 года размер ежемесячной федеральной выплаты классным руководителям в школах и кураторам групп в колледжах и техникумах, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек, увеличен в два раза.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. В связи с этим она осуществляется педагогам одновременно с выплатой заработной платы, учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ (налог на доходы физических лиц), при определении отчислений по страховым взносам, при определении размера среднего заработка, при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Также с 1 сентября 2024 года ежемесячную надбавку в размере пяти тысяч рублей стали получать советники директоров по воспитанию в школах и колледжах.

К мерам поддержки педагогических работников можно отнести и оплату внеурочной деятельности «Разговоры о важном». Данный проект был запущен Министерством просвещения нашей страны с 1 сентября 2022 года и направлен на развитие ценностного отношения обучающихся к своей родине – России, населяющим ее людям, ее уникальной истории, богатой природе и великой культуре.

Занятие проводится для обучающихся 1-11 классов, студентов СПО, студентов педагогических вузов, подведомственных Министерству просвещения России один раз в неделю. Проводит обычно классный руководитель (куратор группы). Реализация проекта не включена в функционал классного руководителя (куратора группы), поэтому занятие должно оплачиваться отдельно. Согласно письму Минпросвещения России «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации цикла внеурочных занятий «Разговоры о важном»)¹⁰ проведение 34 занятий в течение учебного года должно оплачиваться как 34 часа внеурочной деятельности.

Как показывает практика, не во всех образовательных организациях данное внеклассное мероприятие педагогическому работнику оплачивается. Если педагогу не платят за «Разговоры о важном», ему необходимо обратиться в территориальное управление образования или Министерство образования.

Немаловажную роль для педагогических работников играют федеральные льготы.

В таблице 2 представлены трудовые и коммунальные льготы учителей Челябинской области в 2023-2025 годах.

¹⁰ О направлении методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации цикла внеурочных занятий «Разговоры о важном»): <Письмо> Минпросвещения России от 15.08.2022 года N 03-1190. stkvk3-edu.ru/wp-content/uploads/2023/06/Metod_... (дата обращения: 13.12.2024)

Таблица 2 – Трудовые и коммунальные льготы учителей

Вид льготы	Содержание льготы
Трудовые	Недельная рабочая нагрузка составляет 18 часов. Рабочее время за пределами этой нормы оплачивается дополнительно. Согласно действующему законодательству 36-часовая недельная норма рабочего времени не может быть превышена
	В соответствии с требованиями профессиональной этики, педагогические работники обязаны проходить курсы повышения квалификации каждые три года на безвозмездной основе
	Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 42 до 56 календарных дней. Точный размер отпуска определяется специализацией работника
	Граждане, проработавшие в сфере образования не менее 25 лет и набравшие 25,8 и более пенсионных баллов, имеют право на досрочное назначение пенсии
	Педагогические работники вправе один раз за десятилетний период работы воспользоваться неоплачиваемым отпуском, не превышающим одного года, при условии сохранения его рабочего места
	С 1 сентября 2024 года подъемные на протяжении 3-х лет для учителей в возрасте до 35 лет с профильным образованием, окончившим ССУЗ или ВУЗ и устроившимся на работу сразу после выпуска. При этом ранее они не должны нигде работать педагогами. При стаже в один год – 60 тыс. рублей, за два года работы – 100 тыс. рублей, за три года работы – 140 тыс. рублей. Выплата начнется с 2025 года
Коммунальные	Педагогические работники, осуществляющие свою деятельность в сельских школах региона, вправе претендовать на возмещение затрат, связанных с оплатой коммунальных услуг, при условии непрерывного стажа работы в образовательном учреждении не менее десяти лет. Губернатор Челябинской области А. Л. Текслер принял решение об увеличении размера компенсации с 1 735 рублей до 3 470 рублей с 01.07.2024 года

Таблица 3 демонстрирует льготы учителей Челябинской области в 2023-2025 годах на жилье.

Таблица 3 – Льготы учителей на жилье

Вид льготы	Содержание льготы
Жилищные	Помощь от государства при покупке квартиры или дома в ипотеку – ипотечный кредит. Одним из ключевых условий является трудовой стаж учителя: на последнем месте работы он должен быть не менее 1 года, общий трудовой стаж – 3 года, исключением могут быть выпускники педагогических ВУЗов. Возраст – до 35 лет
	Предоставление служебного жилья по социальному найму. Льгота действует в течение срока действия трудового договора, при увольнении жилплощадь подлежит освобождению
	В соответствии с положениями пятой части статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» учителя имеют возможность арендовать жилье у государства на льготных условиях через договор социального найма. Чтобы получить такое жилье, учитель должен быть официально признан нуждающимся и иметь доход, который не превышает прожиточный минимум в своем регионе. Также у него не должно быть собственного жилья, либо оно должно быть меньше установленной нормы в Челябинской области или признано аварийным и подлежащим сносу

В таблице 4 представлены прочие виды льгот учителей Челябинской области в 2023-2025 годах.

Таблица 4 – Прочие льготы учителей

Вид льготы	Содержание льготы
1	2
Льготы сельским учителям	С 2020 года на территории Российской Федерации действует федеральная программа «Земский учитель», направленная на поддержку педагогов, трудящихся в сельской местности. Учителя, работающие в сёлах, посёлках или малых городах, имеют право на получение единовременной компенсационной выплаты в размере одного миллиона рублей. Для участия в программе претенденты должны быть не старше 55 лет и отработать в указанных населённых пунктах не менее пяти лет. В Челябинской области в период с 2020 года по 2024 год осуществлялся конкурсный отбор учителей, соответствующих требованиям программы «Земский учитель» и имеющих право на получение единовременной выплаты.

Продолжение таблицы 4

1	2
	Порядок предоставления единовременных компенсационных выплат утвержден постановлением Правительства Челябинской области от 20.02.2020 года N 64-П ¹¹ . В 2023 году такую выплату в Челябинской области получили 77 учителя, а в 2024 году – 27 учителей
Льготы учителям-пенсионерам	Пенсионеры, работавшие в сфере образования, имеют право на всеобщие налоговые льготы и социальные выплаты, предусмотренные для всех пенсионеров Российской Федерации. Помимо этого, бывшим педагогам доступно оформление звания «Ветеран труда». Данный статус предоставляет дополнительные льготы и выплаты, в том числе компенсацию расходов на оплату коммунальных услуг, возможность получения протезно-ортопедической помощи и санаторно-курортного лечения
Доплаты и стимулирующие выплаты	Учителя имеют дополнительные выплаты к окладу. Данные надбавки предоставляются за выполнение ряда функций: – руководство классом (группой); – наличие определенной квалификации (20-25 % от оклада); – проведение открытых уроков; – подготовка победителей или призеров олимпиад (до 30 % от оклада); – работа в сложных и опасных условиях (4 % для преподавателей химии, технологии и информатики). Также предусмотрена дополнительная оплата за: – выполнение сверхурочной работы; – занятия с обучающимися, имеющими трудности в обучении; – методическую деятельность; – проведение патриотических классных часов; – проверку тетрадей. Педагоги, удостоенные званий «Почетный работник образования» и «Заслуженный учитель РФ», имеют право на увеличение заработной платы на 10 % от оклада.

22 августа 2024 года в городе Челябинск прошло областное педагогическое собрание. В нем приняли участие педагоги, главы муниципальных образований и представители общественности.

Министр образования и науки Челябинской области Виталий

¹¹ О предоставлении единовременных компенсационных выплат учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек: постановление Правительства Челябинской области от 20.02.2020 года N 64-П. <https://docs.cntd.ru/document/561750913> (дата обращения: 13.12.2024)

Владимирович Литке в своем докладе на собрании подчеркнул важность кадрового вопроса, а губернатор Челябинской области Алексей Леонидович Текслер рассказал о планах на запуск новой региональной программы для поддержки педагогов школ и системы СПО.

Новая региональная программа предусматривает предоставление выплат педагогам школ и системы СПО (колледжи и техникумы) на покупку жилья или автомобиля, что позволит создать более привлекательные условия для работы молодых педагогов и повысить качество образования в регионе.

1.2 Обязанности и ответственность педагогических работников

Обязанности педагогов можно классифицировать на две категории: общие и специальные.

Общие обязанности установлены несколькими статьями Конституции Российской Федерации (конституционные), которые определяют для каждого гражданина определенные нормы и меры поведения в интересах общества и государства, а также регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (трудовые).

Согласно статьям 15, 17, 43, 44, 58 и 59 Конституции Российской Федерации, граждане нашей страны несут ряд конституционных обязанностей, включающих в себя:

- соблюдение Конституции и федерального законодательства;
- уважение прав и свобод других граждан;
- обеспечение получения детьми основного общего образования;
- сохранение историко-культурного наследия;
- уплата налогов и сборов;
- защита окружающей среды и природных ресурсов;
- осуществление защиты Отечества.

Общие трудовые обязанности россиян в соответствии с положениями 21 статьи Трудового кодекса Российской Федерации:

- 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 сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих 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).

Специальные академические обязанности российских педагогов в соответствии с нормами статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;
- формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти

защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;

- 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 трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, 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;

- периодически 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.

В трудовом соглашении детально должны быть изложены обязанности педагога.

Работодатель не имеет права добавлять в трудовой договор с педагогом обязанности, не относящиеся к его педагогической деятельности, такие как уборка учебного кабинета, очистка территории образовательного учреждения, выполнение хозяйственных работ и подобные задачи.

Таблица 5 демонстрирует изменения в сфере академических обязанностей педагогов, которые будут реализованы с 1 марта 2025 года

Таблица 5 – Новшество в трудовых обязанностях учителей

Основание	Содержание
Федеральный закон N 328-ФЗ от 08.08.2024 «О внесении изменений в статьи 29 и 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» ¹² . <i>Вступит в силу с 1 марта 2025 года</i>	В соответствии с новым законодательством будет сокращено количество документов, подлежащих представлению педагогами руководству образовательного учреждения. Данная мера направлена на снижение административной нагрузки на учителей

Согласно положению статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей.

¹² О внесении изменений в статьи 29 и 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 08.08.2024 года N 328-ФЗ (последняя редакция): принят Государственной Думой 30 июля 2024 года: одобрен Советом Федерации 2 августа 2024 года.

<http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202408080133> (дата обращения: 10.12.2024)

Случаи невыполнения или ненадлежащего исполнения педагогами возложенных на них служебных обязанностей учитываются при оценке профессиональной деятельности педагогических работников в ходе аттестации.

К педагогическому работнику могут быть применены следующие виды юридической ответственности:

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

Дисциплинарная ответственность педагогических работников может быть выражена следующими мерами:

- объявление замечания;
- вынесение выговора;
- увольнение.

Определение конкретного типа дисциплинарного взыскания находится в ведении работодателя.

Если в ходе судебного разбирательства будет доказано, что работодатель наложил на работника определённое дисциплинарное взыскание, не учитывая серьёзность проступка и обстоятельства его совершения, суд отменит приказ о дисциплинарной ответственности, даже если для работника имелись основания для применения более мягкого взыскания.

Наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника возможно только в соответствии с порядком, установленным статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Процедура применения дисциплинарного взыскания включает в себя следующие этапы:

- фиксация факта дисциплинарного проступка;
- запрос у работника письменного объяснения по поводу

совершенного проступка, получение этого объяснения или составление акта о его отсутствии;

- оценка степени тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен;

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных статьями 39, 373, 374, 405 Трудового кодекса РФ;

- издание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Несоблюдение данной процедуры может стать основанием для признания взыскания незаконным.

О приказе, предусматривающем дисциплинарное взыскание, работодатель обязан уведомить сотрудника в письменной форме под роспись в течение трех рабочих дней с момента издания приказа, за исключением периодов, когда сотрудник отсутствует на рабочем месте.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

В течение года с момента наложения дисциплинарного взыскания работодатель обладает правом его снятия по собственной инициативе, по заявлению самого работника или по ходатайству его прямого руководителя.

Материальная ответственность педагога заключается в его обязательстве компенсировать работодателю фактически понесённый им прямой ущерб.

Согласно статье 238 Трудового кодекса РФ под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Трудовое законодательство устанавливает два типа материальной ответственности:

- ограниченная материальная ответственность;
- полная материальная ответственность.

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 статьей 241 Трудового кодекса РФ таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника.

Согласно статье 242 Трудового кодекса Российской Федерации, работник, привлекаемый к полной материальной ответственности, обязан возместить работодателю полный размер прямого реального ущерба, причиненного его действиями.

Статья 243 Трудового кодекса РФ рассматривает случаи возложения на работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба:

- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате преступных действий работника,

установленных приговором суда;

- причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Для большинства педагогических сотрудников не предусмотрено заключение договора о полной материальной ответственности. Такие договоры могут быть оформлены только с теми работниками, чьи должности и виды деятельности указаны в Постановлении Минтруда РФ¹³.

Исходя из данного документа, можно выделить следующие категории сотрудников образовательных учреждений, с которыми возможно заключение договора о полной материальной ответственности:

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

Административная ответственность возникает за административные правонарушения в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях РФ¹⁴.

Не углубляясь в общие основания привлечения педагогических работников, как граждан России, к административной ответственности, можно выделить лишь одно конкретное правонарушение, за которое

¹³ Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 года N 85.
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40830/ (дата обращения: 10.12.2024)

¹⁴ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 года N 195-ФЗ. (ред. от 23.11.2024 года, действует с 04.12.2024 года).
[legalacts.ru>kodeks/KOAP-RF/](https://legalacts.ru/kodeks/KOAP-RF/) (дата обращения: 10.12.2024)

педагог может быть привлечен к административной ответственности: преднамеренное искажение результатов государственной итоговой аттестации и олимпиад, предусмотренных законодательством в сфере образования.

Административная ответственность заключается в назначении штрафа в размере от двадцати до сорока тысяч рублей.

Основные причины уголовной ответственности изложены в Особенной части Уголовного кодекса РФ¹⁵, в статьях с 105 по 361.

В таблице 6 представлены специальные основания уголовной ответственности, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации.

Таблица 6 – Специальные основания уголовной ответственности

Статья	Описание нарушения	Вид уголовного наказания
1	2	3
150	Вовлечение несовершеннолетнего в совершение преступления путем обещаний, обмана, угроз или иным способом, совершенное педагогическим работником	В соответствии с законодательством, предусмотрено наказание в виде лишения свободы сроком до шести лет. Также возможно дополнительное ограничение, заключающееся в лишении права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность сроком до трех лет. Это ограничение может быть применено как совместно с лишением свободы, так и отдельно от него
151	Привлечение несовершеннолетнего к регулярному употреблению алкогольных напитков и спиртосодержащих веществ, наркотиков, а также к занятиям бродяжничеством или попрошайничеством, осуществляемое лицом,	Законодательством предусмотрено наказание в виде лишения свободы сроком от двух до четырёх лет, а также альтернативное наказание в виде ареста сроком от четырёх до шести месяцев. В отдельных случаях возможно назначение более строгого наказания – лишение свободы сроком до пяти лет с дополнительным ограничением,

¹⁵ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.12.1996 года N 63-ФЗ (ред. от 28.11.2024 года, действует с 08.01.2025 года).
<https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=485747>(дата обращения: 15.01.2025)

Продолжение таблицы 6

1	2	3
	работающим в сфере образования	закрывающимся в запрете занимать определённые должности или осуществлять конкретную деятельность на срок до трёх лет
156	Невыполнение или недобросовестное исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетних сотрудниками образовательной сферы * <i>*Невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по воспитанию связано с жестоким обращением с детьми, которое может проявляться как в физическом и психологическом насилии, так и в использовании других недопустимых методов воспитания, не связанных с насилием</i>	В соответствии с законодательством, за данное правонарушение предусмотрена ответственность в виде: – штрафа до ста тысяч рублей, либо в размере заработной платы (или иного дохода) за период до одного года; – общественно полезных работ на срок до 440 часов; – исправительных работ на срок до двух лет; – принудительных работ на срок до трех лет с возможным лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо без такого лишения; – лишения свободы на срок до трех лет с возможным лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо без такого лишения

Осознание педагогом своих обязанностей и ответственности, которую он несет за неисполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных функций, а также адекватная реакция на это, являются залогом успешного выполнения им профессиональной деятельности, возможности профессионального роста и защиты своих прав и законных интересов.

ГЛАВА 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1 Особенности рабочего времени и времени отдыха

Установление особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций обусловлено спецификой педагогической деятельности, требующей повышенного интеллектуального и нервно-эмоционального напряжения.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется трудовым договором и локальными нормативными актами образовательной организации: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и расписанием уроков (занятий).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников установлены Приказом Минобрнауки «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»¹⁶.

При установлении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учитывается режим работы образовательной организации; продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы; объем учебной нагрузки; время, необходимое для выполнения предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей (воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися,

¹⁶ Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года N 536.
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/...> (дата обращения: 13.12.2024)

творческой и исследовательской работы, другой педагогической работы); время, необходимое для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы определяется локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности работника.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников установлены в Приказе Минобрнауки России «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»¹⁷.

Данным приказом устанавливаются дифференцированные нормы нагрузки по педагогической работе для различных категорий педагогических работников, исходя из месячной ставки заработной платы. Нормы нагрузки составляют 18, 20, 24, 25, 30 и 36 часов в неделю.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также нормы часов учебной (преподавательской) работы являются

¹⁷ 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 Минобрнауки России от 22.12.2014 года N 1601.
<http://publication.pravo.gov.ru/document/0001201502270025> (дата обращения: 13.12.2024)

расчетными величинами для исчисления заработной платы.

Согласно пункту 2.2 Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах – 60 минут. Нормируемая часть включает проводимые учебные (тренировочные) занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену – 40 минут) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

В Приложении № 2 к Приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года N 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» установлен порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре и основания ее изменения.

Перед выполнением определенных видов педагогической деятельности необходимо согласие сторон трудового договора, которое может быть оформлено как в самом тексте договора, так и через дополнительное соглашение. За выполнение таких педагогических задач предусмотрены дополнительные выплаты. Например, компенсационные выплаты могут быть установлены за совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника, а также за участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации.

Процедура выполнения служебных обязанностей, выходящих за рамки учебной нагрузки, то есть ненормированной части педагогической деятельности, не всегда ясно изложена в локальных нормативных актах

образовательной организации. Это может вызывать недоразумения между сотрудниками и руководством. В связи с этим, по-моему, возникает необходимость внесения изменений в нормативные акты, касающиеся учета рабочего времени педагогов в отношении ненормируемой работы.

Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» определено, что при составлении графиков работы педагогических работников перерывы в рабочем времени продолжительностью более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и питанием, не допускаются, за исключением отдельных случаев. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. В течение рабочего дня педагогическим работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи не более двух часов и не менее 30 минут, который не входит в рабочее время. Если педагогические работники работают без перерывов на протяжении всего рабочего дня, то время для обеда не выделяется. В таких ситуациях им разрешается принимать пищу в рабочее время одновременно с обучающимися.

Режим рабочего времени педагогов в период каникул имеет свои особенности. Если каникулы не совпадают с установленным ежегодным отпуском, то это время считается рабочим. В течение каникул педагоги занимаются методической и организационной деятельностью, связанной с реализацией образовательной программы, а также выполняют дополнительные задачи, непосредственно относящиеся к образовательному процессу. Кроме того, в этот период они также могут повышать свою квалификацию.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся,

определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени учителей-совместителей оговаривается в статье 284 Трудового кодекса РФ. Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, а если половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, то не может превышать 16 часов работы в неделю.

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ и статьей 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность определена в Постановлении Правительства РФ «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»¹⁸ и составляет для большинства педагогических работников 56 календарных дней.

Для педагогических работников в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предусмотрен дополнительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года.

Правила и условия предоставления такого отпуска определены Приказом Минобрнауки России «Об утверждении Порядка предоставления

¹⁸ О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках: постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 года N 724.
<http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202404050011> (дата обращения: 13.12.2024)

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»¹⁹.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования и высшего образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

¹⁹ Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года: приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 года N 644. <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/...> (дата обращения: 15.12.2024)

В период длительного отпуска за работником сохраняются место работы и объем учебной нагрузки. Кроме того, не допускаются перевод педагогического работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации.

Согласно действующему законодательству, оплата длительного отпуска не предусмотрена, что означает, что такой отпуск, согласно Трудовому кодексу РФ, считается неоплачиваемым. Это приводит к выводу о том, что данный отпуск не имеет достаточных гарантий со стороны государства и скорее является гипотетическим правом, чем реальной возможностью. Поэтому возникает необходимость установить на федеральном уровне гарантированные минимальные размеры оплаты длительного отпуска для педагогов.

Подводя итог можно сказать, что рабочее время педагогов состоит из нормируемой и ненормируемой составляющих. Ненормируемая часть педагогической деятельности, которая требует значительных временных затрат, обусловлена должностными обязанностями и регулируется различными графиками и планами, включая индивидуальные. Поскольку законодательство Российской Федерации не устанавливает четких рамок для ненормируемой части педагогической работы, важно уточнить эту область для повышения правовой защиты педагогических работников.

Подводя итог также можно отметить, что финансирование длительного отпуска может осуществляться в соответствии с коллективным договором за счёт доходов, полученных образовательной организацией от её коммерческой деятельности.

2.2 Особенности оплаты труда

Заработная плата педагогических работников является важным аспектом, который влияет на их экономическое положение. Она определяет статус педагогов в обществе и уровень уважения к их

профессии.

Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательных организаций.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно представляет Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений²⁰.

В 2025 году для педагогических работников рекомендовано:

- недопущение снижения достигнутого уровня заработной платы и ухудшения условий оплаты труда;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- обеспечение права на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже минимальной оплаты труда в стране.

Заработная плата педагогов состоит из должностного оклада или

²⁰ Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 года, протокол № 10). rabota.tomsk.gov.ru/uploads/ckfinder/298/... (дата обращения: 11.01.2025)

ставки, которые являются фиксированной частью их дохода, а также включает компенсационные, стимулирующие и премиальные выплаты.

Должностной оклад представляет собой определённую сумму, выплачиваемую за полный месяц работы. Сколько дней в месяце – неважно. Сумму оклада указывают в трудовом договоре.

Ставка – это нормируемая часть рабочего времени, которая включает учебную нагрузку (количество уроков (занятий), которые ведёт педагог) и перемены между уроками. Обычно в ставку входит 18 рабочих часов в неделю.

Заработная плата педагогов в образовательных учреждениях устанавливается с учетом их профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории, а также в зависимости от классификации должностей по профессиональным квалификационным группам.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»²¹ и Приказом Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»²².

Ставка заработной платы определяется с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от

²¹ Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 года N 216н.
[normativ.kontur.ru>document...](http://normativ.kontur.ru/document...)(дата обращения: 15.12.2024)

²² Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования: приказ Минздравсоцразвития РФ от 5.05.2008 года N 217н.
[docs.cntd.ru>document/902102693](http://docs.cntd.ru/document/902102693)(дата обращения: 15.12.2024).

должности и (или) специальности.

Образовательные организации, исходя из имеющихся у них средств на оплату труда, самостоятельно устанавливают размеры должностных окладов и ставок заработной платы, а также определяют размеры компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат.

В каждой образовательной организации разрабатываются критерии и показатели для поощрения труда педагогических работников, основываясь на результатах и качестве их работы.

Оценка работы педагогических работников и принятие решений о назначении им стимулирующих выплат должны осуществляться специальной комиссией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Образовательные организации имеют право производить корректировку величин должностных окладов, ставок заработной платы в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования. К примеру, повышение может быть осуществлено после успешного прохождения аттестации педагогическим работником. Доплата за категорию для педагогов в различных регионах России определяется местными нормативными актами.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы педагогических работников Челябинской области, прошедших аттестацию в 2024-2025 годах, увеличились следующим образом:

- для сотрудников с высшей квалификационной категорией на 25 процентов;
- для сотрудников с первой квалификационной категорией на 20 процентов;
- для выпускников организаций среднего и высшего профессионального образования, которые впервые получили соответствующее профессиональное образование и устроились по специальности в год окончания учебного заведения, – на 20 процентов

сроком на два года;

– у работников, подтвердивших по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных выплат.

Таким образом, фиксированная оплата труда у каждого педагога своя и устанавливается на региональном уровне.

Что же относится к компенсационным выплатам?

Полный перечень компенсационных выплат с максимальными процентами надбавок приведен в приказе Минздравсоцразвития «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»²³.

Перечень выплат стимулирующего характера включает в себя выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; выплаты за звание по профессии; премиальные выплаты по итогам работы; иные выплаты стимулирующего характера.

В таблице 7 приведены некоторые выплаты компенсационного характера педагогам Челябинской области.

²³ Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях: приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 года N 822.
<https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitiya-rf-ot-29122007-n-822/> (дата обращения: 15.12.2024)

Таблица 7 – Выплаты компенсационного характера

Вид выплаты	Размер выплаты
Оплата за выполнение обязанностей классного руководителя (куратора группы)	Ежемесячно выплачивается сумма в 1 000 рублей за классное (кураторское) руководство в классе (группе), при условии, что наполняемость соответствует установленным нормам
Федеральная выплата за классное руководство	Ежемесячно 5 000 рублей независимо от количества обучающихся в классах (группах)
Выплата за проверку письменных работ	Устанавливается образовательной организацией в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются в трудовых договорах
Выплата за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20 % от должностного оклада
Уральский коэффициент	15 % на все виды выплат

Премирование педагогических работников осуществляется в рамках средств, выделенных на оплату труда, по результатам работы за определённый период. Частота премирования устанавливается коллективным договором или положением об оплате труда. При определении размера премии учитываются следующие факторы:

- скрупулёзное выполнение педагогом своих служебных обязанностей в установленный период;
- превышение запланированных показателей работы;
- проявление инициативы, креативности и внедрение в практику современных методов и форм организации труда;
- участие в реализации значимых проектов и мероприятий в течение соответствующего периода.

Конкретные критерии оценки работы сотрудников определяются коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации. Критериями для премирования могут служить, например, положительная динамика внеучебных достижений учащихся, наличие призов на олимпиадах и конкурсах, обеспечение

занятости студентов в свободное от учебы время, отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций, наличие инновационных методических разработок и новых форм оценки ключевых компетенций учащихся, а также организация и проведение мероприятий, способствующих повышению авторитета и имиджа образовательной организации и другие.

В таблице 8 приведены критерии ежеквартальных премиальных выплат педагогам одной из Златоустовских образовательных организаций.

Таблица 8 – Показатели эффективности и качества для премиальных выплат

Наименование критерия	Условия осуществления выплаты	Размер выплат в % от оклада
Абсолютная успеваемость	более 90 %	до 50
	76-89 %	до 40
	71-75 %	до 30
	66-70 %	до 20
	61-65 %	до 10
	60 % и ниже	до 0
Исполнительная дисциплина	соответствие документации по УМР установленным требованиям	до 10
	классное руководство	до 10 (за каждую группу)
Активность	подготовка студентов к областным, региональным и всероссийским конкурсам, олимпиадам, семинарам	до 10
	участие студентов в научно-исследовательской работе, в том числе в образовательной организации	до 10

Анализ заработной платы педагогических работников показал существенные различия условий оплаты труда не только в разных регионах, но и в образовательных организациях одного и того же субъекта Российской Федерации.

Согласно информации Росстата, в 2024 году средняя зарплата учителей составила 45 787 рублей. Наивысшие заработные платы были зафиксированы у педагогов в Чукотском автономном округе – 12 1200

рублей, а также в Ямало-Ненецком автономном округе – 109 700 рублей. В то же время, самые низкие зарплаты наблюдаются у учителей в республиках Ингушетия – 24 700 рублей и Карачаево-Черкесия – 24 900 рублей.

По поручению президента нашей страны В. В. Путина Минпросвещения готовит новый проект по оплате труда учителей, который планируется в 2025 году отработать в регионах, а в 2026 году – утвердить.

Новый проект по оплате труда учителей направлен на снижение разницы в доходах педагогов в российских регионах.

По мнению главы комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре Лилии Салаватовны Гумеровой в основу новой системы должна лечь достойная базовая часть, базовая часть должна быть больше стимулирующей.

2.3 Особенности аттестации педагогических работников

Аттестация педагогов – это значимый процесс, который дает возможность оценить профессиональные и личные качества, а также знания и умения учителей, преподавателей, воспитателей и других специалистов в области образования.

Основная цель аттестации заключается в проверке соответствия сотрудников их занимаемым должностям.

Основные цели процедуры аттестации включают в себя:

- увеличение эффективности и качества работы педагогов;
- мотивацию учителей к постоянному самообразованию и повышению квалификации;
- определение потребности сотрудников в дополнительном образовании;
- развитие системы наставничества и методической поддержки;

- соответствие образовательной деятельности требованиям ФГОС и формирование кадрового резерва в образовательной организации;

- дифференциацию заработной платы педагогов в зависимости от объема работы и квалификационной категории, установленной аттестационной комиссией.

Обязательным требованием для аттестации является прохождение повышения квалификации не реже одного раза каждые пять лет. Это должно происходить на основе свободного выбора форм обучения, образовательных учреждений и программ, соответствующих профилю педагогической деятельности, с общим объемом не менее 72 часов.

С 1 сентября 2023 года в нашей стране согласно приказу Минпросвещения «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»²⁴ вступил в силу новый порядок аттестации педагогических работников, который будет действовать до 31 августа 2029 года.

Новый регламент аттестации определяет порядок её проведения в следующих ситуациях:

- для подтверждения соответствия сотрудника занимаемой должности;
- для присвоения первой или высшей категории;
- для установления категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

В новом Порядке, касающемся аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности, уточняется состав аттестационной комиссии. Теперь в комиссию должно входить пять человек. Если ранее

²⁴ Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минпросвещения от 24.03.2023 года N 196.

injust.consultant.ru/documents/47824 (дата обращения: 17.12.2024)

отсутствие руководителя организации в комиссии было лишь рекомендацией, то теперь это стало обязательным требованием. Кроме того, в состав комиссии должны включаться представитель профсоюза и специалисты, что позволит провести всесторонний анализ работы педагога и обеспечить объективную оценку его деятельности.

Аттестацию для подтверждения соответствия не проходят следующие категории работников:

- педагоги с первой или высшей квалификационной категорией;
- молодые специалисты, работающие в образовательной организации менее двух лет;
- беременные женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в декретном отпуске;
- педагоги, отсутствующие на работе более четырех месяцев по причине болезни.

Для прохождения аттестации на соответствие не требуется подавать заявление. В данном случае работодатель оформляет распорядительный акт, в котором указываются все сотрудники, подлежащие аттестации, а также расписан график проведения этой процедуры. Работодатель обязан ознакомить сотрудников с актом не менее чем за 30 дней до даты аттестации.

Аттестация для подтверждения соответствия по-прежнему осуществляется раз в пять лет. Педагог не имеет права отказаться от аттестации. В случае, если работник не может присутствовать на заседании комиссии по уважительной причине, процесс будет перенесён.

Педагогического работника, не прошедшего аттестацию для подтверждения занимаемой должности работодатель вправе уволить, предварительно предложив перевод на имеющиеся подходящие должности. В свою очередь работник, которого не устроили результаты аттестации, может их обжаловать в суде.

При аттестации на первую или высшую категорию изменился состав

аттестационной комиссии. Теперь в нее должны входить семь членов, среди которых обязательно должны быть представитель профсоюза и специалисты.

Аттестация педагогов для получения первой или высшей квалификационной категории осуществляется по их инициативе на основании поданных заявлений.

Второе изменение касается новых методов подачи заявления. Теперь можно подать его по электронной почте или отправить бумажное письмо через почту России с уведомлением. Также существует возможность подачи заявления через портал «Госуслуги».

Кроме того, обновлен список данных, которые педагог должен указать в своем заявлении:

- уровень образования (квалификации);
- результаты профессиональной деятельности;
- имеющиеся квалификационные категории;
- должность, по которой будет проходить аттестация.

Основное изменение заключается в том, что срок действия категории в пять лет отменен. Это означает, что первая и высшая категории, полученные с 1 сентября 2023 года, будут бессрочными. Квалификационные категории, присвоенные до введения нового Порядка, сохраняют свою силу на тот срок, на который они были установлены.

Основания для присвоения первой и высшей категорий остались неизменными.

Первая категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ;
- стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской

Федерации;

- выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- внесение личного вклада в повышение качества образования и в совершенствование методов обучения и воспитания;
- транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности;
- активное участие в работе методических объединений педагогических работников.

Педагогический работник имеет возможность пройти аттестацию для получения первой категории, если:

- его должность включена в соответствующий список;
- его опыт, знания и профессиональные достижения соответствуют требованиям для первой категории.

Высшая категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ;
- достижение обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также привлечение их к участию в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- внесение личного вклада в повышение качества образования и в совершенствование методов обучения и воспитания;
- продуктивное использования новых образовательных технологий;

- транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;
- активное участие в работе методических объединений педагогических работников;
- участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса и профессиональных конкурсов.

Для получения высшей категории аттестацию можно пройти при следующих условиях:

- педагог ранее получил первую или высшую категорию по одной из своих должностей;
- его опыт, знания и профессиональные достижения соответствуют требованиям для высшей категории.

После получения первой категории нет ограничений по срокам подачи заявления на высшую категорию. Если комиссия отклонит заявку на повышение, педагогический работник сохраняет первую категорию и может подать новое заявление на повышение через год.

Педагогические работники согласно приказу Минпросвещения от 24.03.2023 года N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», могут пройти аттестацию для получения квалификационных категорий «педагог-методист», и «педагог-наставник». Основная цель этой аттестации заключается в выявлении и использовании потенциала педагогов в области методической поддержки и наставничества.

Процедура аттестации имеет несколько особенностей:

- инициатором аттестации выступает сам педагог;
- к участию допускаются только педагоги с высшей категорией;
- категория присваивается при условии, что педагог выполняет

дополнительные функции, связанные с методической работой или наставничеством;

– работодатель обязан представить в комиссию ходатайство, в котором будет описана методическая или наставническая деятельность педагога.

Получение одной из этих категорий подразумевает, что педагог будет выполнять дополнительные обязанности в образовательной организации, связанные с методической работой или наставничеством. В новом Порядке не указаны сроки действия категорий. Также в новом Порядке отмечается, что наличие этих категорий является основанием для дифференциации заработной платы, что означает, что педагоги смогут получать дополнительное вознаграждение за выполнение дополнительных обязанностей.

В таблице 9 приведены основания для присвоения квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник».

Таблица 9 – Основания для присвоения категорий

Категория	Основание для присвоения
Педагог-методист	– возглавляет методическое объединение и активно участвует в его деятельности; – руководит созданием программно-методического обеспечения, включая поддержку инновационных образовательных программ и проектов; – предоставляет методическую помощь коллегам в подготовке к профессиональным конкурсам и содействует их профессиональному росту; – делится опытом применения авторских учебных и учебно-методических материалов
Педагог-наставник	– осуществляет руководство практической подготовкой студентов по программам среднего и высшего профессионального образования; – является наставником для педагогов в образовательной организации и активно поддерживает их профессиональное развитие; – помогает коллегам, включая молодых специалистов, готовиться к участию в конкурсах профессионального мастерства; – распространяет авторские методики и разработки в области наставничества

Начиная с 2025 года в системе квалификационных категорий для педагогических работников произойдут изменения.

Будет введена новая иерархия:

- молодой специалист: выпускник педагогического вуза, не имеющий квалификационной категории.
- учитель, соответствующий должности: молодой специалист, успешно прошедший первичную аттестацию после не менее трёх лет работы в школе.
- старший учитель (методист): педагог, занимающийся внедрением инновационных образовательных технологий, проведением экспертизы конкурсных работ, кураторством проектов и организацией семинаров.
- ведущий учитель (наставник): педагог, разрабатывающий план карьерного роста коллег, оказывающий поддержку и консультацию в вопросах профессионального мастерства.

Данная реформа направлена на стимулирование профессионального развития и повышения квалификации педагогических работников.

Сведения об установленной квалификационной категории вносятся работодателем в трудовую книжку.

2.4 Исследование удовлетворенности педагогами трудом

Труд педагога в обучении и воспитании подрастающего поколения должен быть результативным.

Главным конечным результатом педагогической деятельности является обучающийся, развитие его личности, способностей, знаний, умений и навыков.

В качестве одного из параметров, оказывающих влияние на результативность труда педагога, выступает удовлетворенность трудом.

Удовлетворение от работы – это чувство, когда человек полностью посвящает свои усилия любимому делу и реализует свои таланты, при этом его труд получает адекватную оценку со стороны окружающих и общества

в целом.

Неудовлетворенность педагога своим трудом является одной из главных причин нехватки педагогических кадров в образовательных организациях.

На уровень удовлетворенности педагогов своей работой влияют несколько факторов:

- финансовое вознаграждение за профессиональную деятельность (заработная плата) и представление работника о том, какую сумму он должен получать. Если педагог считает, что его доход ниже справедливой нормы, это может вызывать у него чувство неудовлетворенности;

- справедливость распределения поощрений (как материальных, так и моральных) среди коллег также играет важную роль в удовлетворенности педагогов. Педагог сравнивает свои усилия, навыки, статус и результаты работы с аналогичными показателями других коллег, что влияет на его восприятие значимости и размера получаемых поощрений;

- отношение руководства к педагогу. Требовательное отношение руководства к педагогу приводит к увеличению реактивной тревожности и снижению удовлетворенности работой;

- отношение с коллегами, обучающимися и их родителями. Напряженные отношения приводят к стрессам, истощению и выгоранию, в результате педагог теряет настрой относительно своего труда;

- возраст и стаж работы. Представители возрастной группы, как правило, имеют значительный стаж работы и высокую квалификационную категорию, что положительно сказывается на чувстве удовлетворенности оплатой труда;

- карьерный рост. Для молодых педагогов на удовлетворенность трудом влияет возможность карьерного роста в образовательной организации.

Чтобы оценить уровень удовлетворенности трудом и выявить

причинно-следственные связи, влияющие на деятельность педагогов, были разработаны соответствующие показатели и их описание, представленные в таблице 10, а также составлена анкета.

Таблица 10 – Показатели и их содержание

Показатель	Содержание
Социально-демографические факторы	пол (муж., жен.)
	возраст (полных лет)
	семейное положение (есть или нет, численность семьи)
	материальное положение семьи (среднее, ниже среднего, выше среднего)
Трудовой стаж	стаж работы педагогом (полных лет)
	количество мест работы в настоящее время
	занимаемая должность (должности)
Аспекты труда	характер и условия труда (удовлетворяют или не удовлетворяют, перечислить причины неудовлетворенности и желаемые условия)
	фактический уровень заработной платы (указать среднюю величину, удовлетворяет или не удовлетворяет, перечислить причины неудовлетворенности)
	величина оплаты труда, обеспечивающая достойный уровень жизни (назвать)
Психологический климат	взаимоотношение с коллегами (удовлетворяет, скорее удовлетворяет, не удовлетворяет, перечислить причины неудовлетворенности)
	взаимоотношение с руководством (удовлетворяет, скорее удовлетворяет, не удовлетворяет, перечислить причины неудовлетворенности)
	удовлетворенность трудовой деятельностью (удовлетворяет, скорее удовлетворяет, не удовлетворяет, перечислить причины неудовлетворенности)
Мотивы работы	интерес к профессиональной деятельности (есть или нет, если нет интереса – описать причины)
	Возможность карьерного роста (есть или нет, если нет – описать причины)

В анкетировании приняли участие 25 педагогов в возрасте от 23 до 56 лет одного из образовательных организаций города Златоуст.

Основные результаты анкетирования приведены в таблице 11.

Таблица 11 – Результаты анкетирования

Показатель	Содержание	Общее количество респондентов	Количество ответов	%
Аспект труда	характер и условия труда:	25		
	- удовлетворяют		17	68
	- не удовлетворяют (причины)		8	32
	Фактический уровень заработной платы	25		
	- удовлетворяет		16	64
	- не удовлетворяет (причины)		9	36
Психологический климат	Взаимоотношение с коллегами:	25		
	- удовлетворяет		23	92
	- скорее удовлетворяет		1	4
	- не удовлетворяет (причины)		1	4
	Взаимоотношение с руководством:	25		
	- удовлетворяет		22	88
	- скорее удовлетворяет		2	8
	- не удовлетворяет (причины)		1	4
	Удовлетворенность трудовой деятельностью	25		
	- удовлетворяет		15	60
	- скорее удовлетворяет		7	28
	- не удовлетворяет (причины)		3	12

Согласно проведенному исследованию, педагоги наиболее удовлетворены своими отношениями с руководством (88%) и коллегами (92%). Эти результаты были описаны американским психологом и социологом Элтоном Мэйо, который изучал проблемы организационного поведения и управления в производственных компаниях. Он утверждал, что удовлетворение от работы зависит не столько от размера заработной платы, сколько от окружающей среды, сплоченности коллектива и атмосферы в организации. [33]

Удовлетворенность педагогов совокупным доходом оказалась не столь высокая – 64 %. Педагоги выделяют несколько ключевых факторов,

способствующих недовольству уровнем зарплаты:

- тарифная сетка не охватывает все виды трудовой деятельности, и зарплата находится на уровне прожиточного минимума;
- фактическое количество рабочих часов превышает оплачиваемые;
- низкая доля стимулирующей части зарплаты;
- коллега получает большую зарплату, несмотря на меньшую основную нагрузку;
- несправедливое распределение стимулирующих выплат.

32 % опрошенных педагогов выразили недовольство по поводу характера своей работы и условий, в которых она выполняется. Эта проблема связана с высоким уровнем бюрократии и формализма. Участники опроса отметили, что на работе существует значительное количество бумажной работы, и, например, изменение форм отчетности требует много времени на заполнение документации. Педагогов также не устраивает частота и длительность совещаний.

По результатам исследования, в общем, большинство педагогов (60%) имеют высокий уровень удовлетворенности трудовой деятельностью.

В ходе исследования была выявлена интересная тенденция: существует связь между стажем работы и различными трудовыми факторами. С увеличением стажа педагога растут его ожидания по поводу заработной платы и улучшаются отношения с руководством. Однако связь между стажем работы и требованиями к условиям труда обратная: с увеличением стажа педагоги становятся менее требовательными к профессиональным условиям.

Итак, согласно результатам исследования, наиболее высокая степень недовольства среди педагогов связана с уровнем их заработной платы и условиями труда. Это позволяет сделать вывод о том, что организаторам образовательного процесса следует сосредоточить внимание на этих важных аспектах.

В 2025 году педагогов Российской Федерации ожидают значительные изменения, направленные на улучшение условий труда, и повышение заработной платы:

- сокращение бюрократической нагрузки. 8 августа 2024 года Президент России В. В. Путин подписал Федеральный закон N 328-ФЗ, вносящий изменения в статьи 29 и 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Эти изменения, вступающие в силу 1 марта 2025 года, направлены на строгое ограничение перечня документов, которые учителя обязаны предоставлять администрации образовательных организаций. Кроме того, вводится запрет на привлечение педагогов к выполнению обязанностей, не связанных с их прямыми профессиональными функциями. Ожидается, что данные меры позволят учителям сосредоточиться на образовательном процессе, повысив его качество и эффективность;

- новая система оплаты труда. В 2025 году планируется внедрение новой системы оплаты труда педагогов, направленной на устранение значительных различий в заработной плате учителей в различных регионах и образовательных учреждениях. В настоящее время в школах действует около 37 000 различных подходов к начислению зарплаты, что приводит к существенным диспропорциям. Новая система предусматривает установление достойной базовой части заработной платы, дополняемой фиксированным процентом стимулирующих выплат за особые заслуги, такие как, например, высокая успеваемость учеников и участие в олимпиадах. Предполагается, что базовая часть будет составлять большую долю зарплаты, обеспечивая стабильность доходов педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Труд педагогов в нашей стране на протяжении многих тысячелетий ценится высоко.

В современных условиях российской действительности требования к качеству работы учителей и преподавателей на всех уровнях образования становятся все более значительными. В связи с этим правительство Российской Федерации уделяет серьезное внимание правовому регулированию педагогической деятельности.

Эффективность педагогического ресурса государства напрямую зависит от качества нормативно-правовой базы, регуливающей особенности труда педагогов.

В современном российском правовом государстве образование поддерживается прочной нормативно-правовой основой, которая периодически обновляется.

Необходимость улучшения нормативно-правовой базы в сфере образования обусловлена изменениями, связанными с образовательными, политическими и социально-экономическими условиями в стране.

Современные образовательные учреждения, функционирующие в сложной правовой среде, должны внимательно следить за всеми изменениями в законодательстве на локальном, региональном, федеральном и международном уровнях.

Контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области образования осуществляется специальными органами, которые следят за соблюдением норм и правил в образовательных организациях, а также за их непосредственной деятельностью.

В процессе написания выпускной квалификационной работы были определены цель и задачи, в рамках которых были изучены аспекты правового статуса педагогов: их права и свободы, обязанности и ответственность, гарантии, компенсации, а также меры социальной защиты для российских педагогов.

Также были представлены некоторые статистические данные, касающиеся педагогов Челябинской области.

В работе уделено внимание особенностям рабочего времени и времени отдыха, процессу аттестации педагогических работников и вопросам оплаты труда.

Вопрос оплаты труда педагогов в образовательных организациях является актуальной и значимой проблемой в современном обществе, поскольку от правильно организованной системы вознаграждения зависит не только социальная и творческая активность учителей и преподавателей, но и конечные результаты работы образовательных организаций, особенно в контексте внедрения инноваций и повышения качества образования и воспитания.

В выпускной квалификационной работе затронута новая система оплаты труда педагогов, которую планируется внедрить в 2025 году.

Присвоение категории учителю по итогам аттестации предоставляет определенные преимущества, включая денежные надбавки.

В настоящей работе проанализированы нововведения в системе аттестации педагогических работников, включая введение новых квалификационных категорий с 2024-2025 учебного года и установление бессрочного действия квалификационных категорий, полученных после 1 сентября 2023 года.

Изучение нормативно-правовой базы выявило следующие недостатки:

- несистематичность и фрагментарность законодательства в сфере образования: на федеральном уровне регламентированы лишь общие вопросы, в то время как региональные и локальные акты могут существенно различаться;

- недостаточность правового статуса педагогических работников: Закон «Об образовании в Российской Федерации» не уделяет должного внимания основным правам, обязанностям и ответственности педагогов;

– противоречия в оплате труда и определении рабочего времени: заработная плата напрямую зависит от количества учебных часов, в то время как другая педагогическая деятельность, также входящая в трудовые обязанности, не нормируется, не учитывается и не оплачивается.

Для оценки уровня удовлетворенности работой и выявления факторов, влияющих на нее, был проведен анонимный опрос преподавателей одной из образовательных организаций города Златоуста. Результаты показали, что лишь 60 % педагогов имеют высокий уровень удовлетворенности своей профессиональной деятельностью.

Правовое обеспечение деятельности педагогических работников в России продолжает совершенствоваться. Педагогическим работникам необходимо регулярно отслеживать изменения в законодательстве и обновлять свои правовые знания, чтобы эффективно выполнять свои обязанности в изменяющихся социально-правовых условиях.

Таким образом, все поставленные задачи работы выполнены, а ее цель достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Источники:

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 года]. – URL: <https://ppt.ru/kodeks/cons> (дата обращения: 04.12.2024).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года N 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024 года, действует с 01.01.2025 года). – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484703> (дата обращения: 21.01.2025).

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 года N 195-ФЗ. (ред. от 23.11.2024 года, действует с 04.12.2024 года). – URL: legalacts.ru/kodeks/KOAP-RF/ (дата обращения: 10.12.2024).

4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.12.1996 года N 63-ФЗ (ред. от 28.11.2024 года, действует с 08.01.2025 года). – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=485747> (дата обращения: 15.01.2025).

5. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в статьи 29 и 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 08.08.2024 года N 328-ФЗ (последняя редакция): принят Государственной Думой 30 июля 2024 года: одобрен Советом Федерации 2 августа 2024 года. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202408080133> (дата обращения: 10.12.2024).

6. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 19.12.2023 года N 618-ФЗ (последняя редакция): принят Государственной Думой 6 декабря 2023 года: одобрен Советом

Федерации 13 декабря 2023 года. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202312190026>(дата обращения: 04.12.2024).

7. Российская Федерация. Законы. О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28.12.2013 года N 400-ФЗ (последняя редакция): принят Государственной Думой 23 декабря 2013 года: одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 года. – URL: [rulaws.ru>laws/Federalnyy-zakon-ot-28.12.2013-N-...](http://rulaws.ru/laws/Federalnyy-zakon-ot-28.12.2013-N-400-ФЗ) (дата обращения: 11.12.2024).

8. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 года N 273-ФЗ (последняя редакция): принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=475437> (дата обращения: 16.01.2025).

9. О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках: постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 года N 724. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202404050011> (дата обращения: 13.12.2024).

10. Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225. – URL: <https://base.garant.ru/403566568/> (дата обращения: 24.11.2024).

11. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 года N 85. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40830/ (дата обращения: 10.12.2024).

12. О предоставлении единовременных компенсационных выплат учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек: постановление Правительства Челябинской области от 20.02.2020 года N 64-П. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/561750913> (дата обращения: 13.12.2024).

13. Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минпросвещения от 24.03.2023 года N 196. – URL: [injust.consultant.ru>documents/47824](http://injust.consultant.ru/documents/47824) (дата обращения: 17.12.2024).

14. Об утверждении Порядка допуска совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования: приказ Минпросвещения России от 16.10.2023 года N 771: [зарегистрировано в Минюсте России 15.11.2023 года N 75954]. – URL: [http://publication.pravo.gov.ru>document/0001202311150019](http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202311150019) (дата обращения: 24.11.2024).

15. Об утверждении Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам: приказ Минпросвещения России от 18.09.2020 года N 508: [зарегистрировано в Минюсте России 30.09.2020 года N 60119]. – URL: <https://sudact.ru/law/prikaz-minprosveshcheniia-rossii-ot-18092020-n-508/> (дата обращения: 24.11.2024).

16. Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года: приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 года N 644. – URL: <http://pravo.gov.ru>proxy/ips/...> (дата обращения: 15.12.2024).

17. Об утверждении Особенности режима рабочего времени и

времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 года N 536. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/...> (дата обращения: 13.12.2024).

18. 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 Минобрнауки России от 22.12.2014 года N 1601. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001201502270025> (дата обращения: 13.12.2024).

19. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 года N 216н. – URL: normativ.kontur.ru/document... (дата обращения: 15.12.2024).

20. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования: приказ Минздравсоцразвития РФ от 5.05.2008 года N 217н. – URL: docs.cntd.ru/document/902102693 (дата обращения: 15.12.2024).

21. Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях: приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 года N 822. – URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitiya-rf-ot-29122007-n-822/> (дата обращения: 15.12.2024).

22. О направлении методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации цикла внеурочных занятий «Разговоры о важном»: <Письмо> Минпросвещения России от

15.08.2022 года N 03-1190. – URL: [stkuvk3-edu.ru>wp-content/uploads/2023/06/Metod_...](http://stkuvk3-edu.ru/wp-content/uploads/2023/06/Metod_...) (дата обращения: 13.12.2024).

23. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 года, протокол № 10). – URL: [rabota.tomsk.gov.ru>uploads/ckfinder/298/...](http://rabota.tomsk.gov.ru/uploads/ckfinder/298/...) (дата обращения: 11.01.2025)

24. Паспорт национального проекта «Образование» принятый президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 года N 16. – URL: [eduportal44.ru>BuyR/uprobr/rmk/DocLib55/Паспорт...](http://eduportal44.ru/BuyR/uprobr/rmk/DocLib55/Паспорт...) (дата обращения: 24.11.2024)

Литература:

25. Аверьянова, М.И. Особенности регулирования труда работников общеобразовательных учреждений: новеллы законодательства / М. И. Аверьянова // Ежегодники права. Российский ежегодник трудового права. – 2010. – № 6. – С. 344-354.

26. Аверьянова М. И. Правовое регулирование труда педагогических работников общеобразовательных учреждений в советский период / М. И. Аверьянова // Ежегодники права. Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 8. – С. 243-257.

27. Аверьянова, М. И. Международные рекомендации по оплате труда учителей: выполняются ли они при установлении заработной платы в школах России? Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения: Материалы IX международной научно-практической конференции / под общ. ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. – С. 776-781.

28. Бородулина, Т. П. Правовое регулирование труда педагогических работников в Российской Федерации: учебное пособие / Т. П. Бородулина, Т. Л. Платунова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Алтайский государственный педагогический университет». – Барнаул: АлтГПУ, 2018. – 103 с.

29. Вавилова, А. А. Правовое регулирование нормирования и оплаты труда педагога: статус педагогических работников системы общего образования в условиях современной реформы образовательной системы и ключевых нормативных изменений 2020–2022 годов / А. А. Вавилова, Ю. Ю. Белова, А. Е. Милованов; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2023. – 68 с.

30. Винокурова, М. А. Правовые основы профессиональной деятельности работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: учебное пособие / М. А. Винокурова. – Челябинск: Библиотека А. Миллера, 2020. – 108 с.

31. Воронина, Е. В. Научная организация педагогического труда. Педагогическая эргономика: учебное пособие для вузов / Е. В. Воронина. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 129 с.

32. Гербер, И. А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности для педагогических специальностей (с практикумом): учебное пособие / И. А. Гербер. – Москва: КноРус, 2023. – 151 с.

33. Костенко, Е. П. Теория управления: эволюция концепций в зарубежных странах / Е. П. Костенко. – 2-е изд., доп. и испр. – Ростов-на-Дону: Содействие - XXI век, 2013. – 407 с.

34. Макаров, И. Н. Теоретико-методологические основы нормирования труда преподавателей в условиях цифровизации экономики / И. Н. Макаров, П. В. Строев, О. В. Пивоварова // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – Т. 11, № 4. – С. 1659-1670.

35. Матвеев, В. Ю. Правовое регулирование среднего профессионального образования: учебник для вузов / В. Ю. Матвеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 144 с.

36. Перевозчикова, А. К. вопросу реализации трудовых прав и социальных гарантий педагогических работников в российской федерации / А. Перевозчикова, А. Долгополова // Социально-гуманитарные науки в профессиональном становлении педагога: материалы VI Международной студенческой научно-теоретической онлайн-конференции, Минск, 23 апр. 2021 г. / Белорусский государственный педагогический ун-т; редколлегия: В. П. Скок (отв. ред.) [и др.]. – Минск: БГПУ, 2021. – С. 59–61.

37. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие / А. И. Рофе. – Москва: КноРус, 2023. – 222 с.

38. Шереги, Ф. Э. Условия труда педагогов: хронометрический и социологический анализ / Ф. Э. Шереги, А. Л. Арефьев, П. Е. Царьков; Российская академия наук. Институт социально-политических исследований. – М.: Центр социологических исследований, 2016. – 325 с.