

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА педагогических работников

Судебная практика

Владимир Иванович Шкатулла,
профессор Московского государственного педагогического университета,
кандидат юридических наук, Москва

Особенности регулирования труда педагогических работников установлены Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ по состоянию на 11 октября 2018 года в части 4, разделе 12, главе 52 в статьях 331–336. Особенности регулирования труда — нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

- регулирование труда • нормативные правовые акты • нормы права
- занятие педагогической деятельностью • педагогическая нагрузка

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными нормами договоров, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Право на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК)

1.1. Поскольку трудовые отношения носят длящийся характер, поэтому указанные ограничения (указанные

в ст. 331 ТК РФ) действуют как в отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, так и в отношении тех, кто претендует на занятие педагогической деятельностью. Такова правовая позиция, высказанная в Определении СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 1 февраля 2013 г. № 52-КГПР12-4.

1.2. Трудовые отношения, возникшие до 7 января 2011 года, с работником, осуществляющим педагогическую деятельность и имевшим судимость, или подвергавшемуся уголовному преследованию за преступления, указанные в ч. 2 ст. 331 ТК РФ, после вступления в силу Федерального закона от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации», подлежат прекращению на основании п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса

Российской Федерации, т.е. в связи с возникновением установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности, которые исключают возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (*Обзор судебной практики Верховного суда Российской Федерации за I квартал 2012 года (утв. Президиумом Верховного суда Российской Федерации от 20 июня 2012 г.) (разъяснения, вопрос 6)*).

1.3. Вопрос об отсутствии или наличии судимости, в том числе снятой и погашенной, ограничивающей право на труд, во всех случаях подлежит разрешению работодателем либо иным органом, принимающим решение о допуске указанных лиц к трудовой или предпринимательской деятельности определённого вида.

При этом решение об отказе в допуске к трудовой или предпринимательской деятельности, в том числе не учитывающее новый уголовный закон, устраняющий уголовную ответственность за совершённое лицом деяние, может быть оспорено в судебном порядке.

Ввиду изложенного наличие в справке, выдаваемой федеральным казённым учреждением «Главный информационно-аналитический центр Министерства внутренних дел Российской Федерации», информационными центрами территориальных органов МВД России на региональном уровне, информации о совершении деяния, которое на момент решения вопроса о приёме на работу либо регистрации в качестве предпринимателя не признаётся преступлением, само по себе не влечёт неблагоприятных последствий, предусмотренных действующим законодательством в связи с судимостью, ограничивающей право на труд и занятие предпринимательской деятельностью (*Определение Апелляционной коллегии Верховного суда РФ от 11 сентября 2014 г. № АПЛ14-365*).

1.4. При применении положений пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в отношении лиц, совершивших иные преступления (кроме тяжких и особо тяжких, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности) из числа указанных в этих положениях, притом что их судимость снята или погашена, либо лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении таких преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, необходимо учитывать факторы, позволяющие оценить возможность осуществления этими лицами профессиональной деятельности, связанной с регулярными и непосредственными контактами с несовершеннолетними, без риска подвергнуть опасности их жизнь, здоровье и нравственность (*Определение Конституционного суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1708-О; Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 23 мая 2014 г. № 82-КГ14-3*).

1.5. Внося изменения в Трудовой кодекс РФ, законодатель установил ограничение права на занятие педагогической деятельностью в отношении некоторых категорий лиц, что обусловлено спецификой педагогической деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание граждан в соответствии с требованиями морали, общепризнанными ценностями уважения к закону и правам других лиц (*Обзор судебной практики Верховного суда РФ за IV квартал 2012 г. Утв. Президиумом Верховного суда РФ 10 апреля 2013 г.) (по гражданским делам, пункт 5)*).

В силу ч. 2 ст. 331 ТК РФ не допускаются к педагогической деятельности лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

Таким образом, законодатель установил ограничение права на занятие педагогической деятельностью, что обусловлено спецификой такой деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание граждан в соответствии с требованиями морали, общепризнанными ценностями уважения к закону и правам других лиц (*Апелляционное определение Московского городского суда от 30 марта 2015 г. № 33–6330/15*).

1.6. Перечень лиц, которые не допускаются к занятию педагогической деятельностью, содержится в статье 331 Трудового кодекса РФ.

Исходя из системного толкования вышеуказанных норм права, ограничение (запрет) на занятие педагогической деятельностью распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал таких организаций, в том числе административно-управленческий, технический и вспомогательный, поскольку они также осуществляют трудовую деятельность в вышеуказанных сферах и имеют возможность контакта с несовершеннолетними (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 14 марта 2014 г. по делу № 33-1516/2014*).

Указанные положения Трудового кодекса РФ (в т.ч. ст. 331 ТК РФ) устанавливают запрет на занятие педагогической деятельностью, а также профессиональной деятельностью, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними в предусмотренных Трудовым кодексом РФ сферах, для лиц, совершивших определённые преступления.

При этом, как правильно указал суд первой инстанции, данное ограничение (запрет) распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними детьми по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал таких организаций, в том числе технический и вспомогательный, поскольку они также осуществляют трудовую деятельность в вышеуказанных сферах и имеют возможность

контакта с несовершеннолетними (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 27 июля 2015 г. по делу № 1-8837/2015*).

1.7. Пункт 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации — в системном единстве с абзацем третьим части второй его статьи 331 и статьёй 351.1 — предполагает безусловное (в обязательном порядке) увольнение любого привлекавшегося к уголовной ответственности за совершение любого из указанных в этих законоположениях преступлений лица независимо от каких бы то ни было обстоятельств, кроме прекращения дела по реабилитирующим основаниям (*Постановление Конституционного суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П*).

1.8. Формальное подтверждение одного только факта привлечения уволенного работника к уголовной ответственности за совершение любого из перечисленных в абзаце третьем части второй статьи 331 и статье 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации преступлений, несмотря на то что его судимость к моменту увольнения была снята или погашена либо уголовное преследование прекращено по реабилитирующим основаниям, является достаточным для отказа в удовлетворении исковых требований (что подтверждается судебными решениями, принятыми в отношении граждан-заявителей по настоящему делу).

Соответственно суд не имеет возможности принять во внимание и такие существенные для дела обстоятельства, как вид и степень тяжести совершённого преступления, форма вины, поведение лица после совершения преступления, в том числе его деятельное раскаяние и стремление загладить причинённый вред, давность совершения преступления, последующее отношение уволенного к исполнению профессиональных

обязанностей, и иные факторы, имеющие значение для оценки возможности — с точки зрения защиты гарантированных Конституцией Российской Федерации прав несовершеннолетних — продолжения этим лицом педагогической и иной профессиональной деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, если такая деятельность связана с непосредственными и регулярными контактами с ними. В результате работники, уволенные по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, не получают реальную судебную защиту, которая, не будучи формальной, должна гарантировать эффективное восстановление в правах в соответствии с законодательно закреплёнными критериями (*Постановление Конституционного суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П*).

1.9. Трудовой договор с тренерами-преподавателями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, трудовая функция которых предусматривает выполнение обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся, заключается с соблюдением ограничений, предусмотренных статьёй 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также статьями 331 и 351.1 ТК РФ. Эти ограничения должны соблюдаться и при заключении трудового договора с тренерами в детско-юношеском спорте (*Постановление Пленума Верховного суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров», пункт 10*).

1.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника в случае получения от правоохранительных органов сведений о том,

что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абзацах третьем и четвёртом части второй ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (*Обзор судебной практики Верховного суда РФ № 1. 2017. Утв. Президиумом Верховного суда РФ 16 февраля 2017 г., пункт 11*).

1.11. Воля федерального законодателя должна учитываться и при применении иных, помимо уголовного, законов, предусматривающих правовые последствия совершения лицом уголовно наказуемого деяния, в том числе при применении взаимосвязанных положений пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации. В противном случае лица, подвергнутые уголовному преследованию и осуждению до принятия уголовного закона, устраняющего уголовную ответственность, подпадали бы под установленные в Трудовом кодексе Российской Федерации ограничения, находясь в неравном положении с теми лицами, которые совершили аналогичные деяния после вступления в силу нового уголовного закона, исключающего возможность уголовного преследования и осуждения данных лиц по приговору суда, и на которых установленные трудовым законодательством ограничения уже не распространялись бы. Тем самым нарушались бы указанные конституционные принципы и вытекающие из них критерии действия закона во времени и по кругу лиц, в силу которых совершение деяния, которое впоследствии утратило уголовно-правовую оценку в качестве преступного, не может служить таким же основанием для установления ограничения трудовых прав, как совершение преступления. Это требование распространяется на все декриминализованные деяния независимо

от времени их совершения и на всех лиц, в том числе тех, в отношении которых уголовное преследование было прекращено по нереабилитирующим основаниям.

Данная правовая позиция носит универсальный характер, а потому применима к правилам допуска лиц к педагогической и иной профессиональной деятельности, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними, установленным абзацем третьей части второй статьи 331 и частью первой статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 31 декабря 2014 года № 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» во исполнение Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 18 июля 2013 года № 19-П.

Соответственно, вопрос о возможности допуска лиц, совершивших деяние, впоследствии декриминализованное новым уголовным законом, к педагогической и иной профессиональной деятельности, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними, разрешён Конституционным судом Российской Федерации (*Определение Конституционного суда РФ от 13 февраля 2018 г. № 251-О*).

1.12. В силу закреплённых Конституцией Российской Федерации принципов справедливости, юридического равенства (преамбула, статья 19) и конституционной законности (статьи 4, 15 и 120) и основанных на них правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации (Постановление от 20 апреля 2006 года № 4-П и др.) правоприменительные органы, в том числе суды, не могут не учитывать волю федерального законодателя, выраженную в новом уголовном законе, устранившем или смягчающем уголовную ответственность, т.е. являющемся актом, который по-новому определяет характер и степень общественной опасности тех или иных преступлений и правовой статус лиц, их совершивших.

Соответственно, воля федерального законодателя должна учитываться и при применении иных, помимо уголовного, законов, предусмат-

ривающих правовые последствия совершения лицом уголовно наказуемого деяния, в том числе при применении взаимосвязанных положений пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьей части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации. В противном случае лица, подвергнутые уголовному преследованию и осуждению до принятия уголовного закона, устранившего уголовную ответственность, попадали бы под установленные в Трудовом кодексе Российской Федерации ограничения, находясь в неравном положении с теми лицами, которые совершили аналогичные деяния после вступления в силу нового уголовного закона, исключающего возможность уголовного преследования и осуждения данных лиц по приговору суда, и на которых установленные трудовым законодательством ограничения уже не распространялись бы. Тем самым нарушались бы указанные конституционные принципы и вытекающие из них критерии действия закона во времени и по кругу лиц, в силу которых совершение деяния, которое впоследствии утратило уголовно-правовую оценку в качестве преступного, не может служить таким же основанием для установления ограничения трудовых прав, как совершение преступления. Это требование распространяется на все декриминализованные деяния независимо от времени их совершения и на всех лиц, в том числе тех, в отношении которых уголовное преследование было прекращено по нереабилитирующим основаниям (*Постановление Конституционного суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П (пункт 7)*).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (ст. 333 ТК)

2.1. Установление педагогу объёма нагрузки, от которого зависит размер заработной платы, является существенным условием трудового договора (Решение

Пензенского областного суда от 16 февраля 2017 г. по делу № 7–67/2017).

2.2. Учебная нагрузка является количественной составляющей трудовой функции и относится к обязательным условиям трудового договора (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 25 октября 2016 г. по делу № 33–12935/2016*).

2.3. Изменение редакции ст. 333 ТК РФ, расширившей круг педагогических работников, для которых устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (в ранее действовавшей редакции таким правом были наделены только педагогические работники образовательных учреждений), не подтверждает позицию стороны истицы о распространении на неё действия положений ст. 333 ТК РФ.

Сам по себе факт включения должности воспитателя социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних в Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, утверждённый Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781, не свидетельствует о наличии у воспитателей МУ права на сокращённую продолжительность рабочего времени, поскольку названный нормативный акт регулирует правоотношения в сфере пенсионного обеспечения и не может влиять на трудовые права истицы (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 05 апреля 2016 г. по делу № 33-1755/2016*).

2.4. Часть педагогической работы сотрудников, ведущих преподавательскую деятельность, требующую затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (т.е. помимо ставки), вытекает из их должностных обязанностей, предусмотрен-

ных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает в том числе время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

Таким образом, законодатель не ставит распоряжение не конкретизированной по количеству часов преподавательской работы только в зависимость от личных планов педагогического работника, что, в свою очередь, не даёт педагогическому работнику права распоряжаться данным временем только по своему усмотрению (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 17 ноября 2015 г. по делу № 33–11639/2015*).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 07 августа 2017 г. по делу № 33-16358/2017*).

2.6. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала

каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Наличие приказа об изменении графика работы педагогических работников на каникулярный период само по себе не подтверждает фактов **сверхурочной** работы работника за пределами нормальной продолжительности труда и ранее установленной педагогической нагрузки (*Определение Московского городского суда от 22 декабря 2014 г. № 4г-11104/14*).

2.7. Педагогическая нагрузка учителя, установленная в количестве, превышающем 18 часов в неделю, но в пределах 36 часов в неделю, **оплачивается в одинарном размере и не является сверхурочной** работой (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 21 августа 2013 г. по делу № 33–5065/2013*).

2.8. Поскольку трудовым законодательством для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, локальными нормативными актами не могут ухудшаться условия труда работников.

Увеличение продолжительности рабочего времени работника в МДОУ с 36 до 40 часов является нарушением прав работника (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 4 мая 2012 г. по делу № 33-1499/2012*).

2.9. Действующим законодательством не установлена безусловная обязанность работодателя по сохранению за преподавателем учебной нагрузки, соответствующей учебной нагрузке предшествующего года (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 24 февраля 2016 г. по делу № 33-4920/2016*).

2.10. Нагрузка (учебная нагрузка преподавателя) должна соответствовать условиям, указанным в трудовом договоре, а в случае её снижения ниже установленной нормы за ставку заработной платы — учебная нагрузка не увеличивается, а работодателем производится доплата

учителю до указанной ставки (*Определение Московского городского суда от 02 апреля 2015 г. № 4г-3076/15*).

2.11. Объём учебной нагрузки конкретного работника указывается в его трудовом договоре (ст. 333 ТК РФ, ст. 55 Закона об образовании). Соответственно, изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только по письменному соглашению сторон.

Исключением из этого правила является случай уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продлённого дня), что является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ (*Определение Свердловского областного суда по делу № 33–2209/2012*).

2.12. Условия о работе 4,8 часа в смену для истцов соответствует требованиям, предусмотренным ст. 333 ТК Российской Федерации, согласно которой для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

При таких обстоятельствах суд пришёл к выводу, что педагогическая нагрузка музыкальных руководителей не зависит от количества групп детей, а зависит непосредственно от продолжительности рабочего времени.

При таких обстоятельствах суд обоснованно принял решение об отказе истцам в удовлетворении иска (*Кассационное определение Свердловского областного суда от 26 июля 2011 г. № 33-10151/2011*).

2.13. Объём учебной нагрузки учителей является основой для определения

размера оплаты их труда и включается как необходимый элемент в систему оплаты труда педагогических работников (Кассационное определение Свердловского областного суда от 2 августа 2011 г. № 33-10588/2011).

2.14. Анализируя уведомление истицы о возможном изменении педагогической нагрузки в совокупности с положением ст. 74 ТК РФ, возлагающей на работодателя обязанность уведомления работника о предстоящих изменениях определёнными сторонами трудового договора не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях, судебная коллегия полагает, что такое уведомление обязательно именно в случае предполагаемого ухудшения положения работника и его трудовых прав.

Согласие истицы на изменение нагрузки в результате ухода в академический отпуск учащейся не требуется, так как снижение нагрузки произошло в силу причин, не зависящих от работодателя (Апелляционное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 23 августа 2012 г. по делу № 33-2313).

2.15. К характерным особенностям работы с неполным рабочим временем педагогических работников можно отнести то, что для них это выражается в пропорциональном уменьшении часов рабочей недели и часов учебной нагрузки.

Между работодателем и работником было достигнуто соглашение об уменьшении часов педагогической нагрузки.

Учитывая изложенное, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу, что сокращение работодателем [работнику] педагогической нагрузки соответствует нормам трудового законодательства, правомерно отказав истице в удовлетворении исковых требований об обязанности ответчика выплатить ей разницу заработной платы, рассчитанной в соответствии с нагрузкой, указанной в трудовом до-

говоре, и фактически выполненной работой (Определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Северная Осетия — Алания от 29 марта 2011 г. по делу № 33—302/2011).

2.16. Учебная нагрузка преподавателя должна соответствовать условиям, указанным в трудовом договоре (Определение Московского городского суда от 02 апреля 2015 г. № 4г-3076/15).

2.17. Действующим законодательством не установлена обязанность работодателя по сохранению учебной нагрузки за преподавателем, соответствующей учебной нагрузке предшествующего года, вместе с тем указанная нагрузка должна соответствовать объёму часов преподавания, установленному в начале учебного года учебным планом (Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Чувашской Республики — Чувашии от 17 февраля 2014 г. по делу № 33-602-2014).

2.18. Из системного анализа законодательства [в т.ч. ст. 333 ТК РФ] следует, что отсутствие в трудовом договоре истца условия, определяющего размер его педагогической нагрузки, не может ограничивать трудовые права истца, поскольку размер педагогической нагрузки за ставку заработной платы закреплён в нормативном правовом акте (Определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 06 марта 2014 г. по делу № 33—1169).

2.19. Доводы истца, приведённые в апелляционной жалобе, о том, что может суммироваться педагогическая и учебная нагрузка и при суммировании её работы образует ставку, дающая право включения спорного периода работы в специальный стаж, основаны на неверном толковании норм материального права, поскольку суммирование педагогической нагрузки заместителя директора школы по воспитательной работе с учебной нагрузкой учителя при неполной нагрузке по каждой

из этих должностей, в целях пенсионного обеспечения, действующим законодательством не предусмотрено, так как для каждого вида указанной деятельности установлены различные критерии и нормы часов рабочего времени. Возможно суммирование или педагогической, или учебной нагрузки по основному и другим местам работы (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 29 июля 2015 г. по делу № 33–7016/2015*).

2.20. В спорный период истица при выполнении нормы рабочего времени из расчёта, предусмотренного ст. 333 ТК РФ, за 0,5 ставки заместителя директора по учебно-воспитательной работе и 0,67 ставки (или 12 часов) учителя, 1, а затем 0,5 ставки воспитателя выполняла педагогическую нагрузку суммарно по указанным должностям более 18 часов, в связи с чем указанный период обоснованно включён судом первой инстанции в специальный стаж.

Ссылки представителя ответчика в жалобе на то, что работа в должности заместителя директора по учебной работе может быть включена в специальный стаж только при условии выполнения её на полную ставку, суммирование данной работы с другой педагогической

работой не предусмотрено, не могут быть приняты во внимание.

Нормативный акт [Постановление Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781] не содержит какого-либо исключения относительно невозможности суммирования нормы рабочего времени (учебной или педагогической нагрузки) по должностям заместителя директора по учебной работе и учителя, воспитателя общеобразовательной школы (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 18 октября 2013 г. по делу № 11-10889/2013*).

2.21. Период работы в должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе может быть включён в специальный стаж при соблюдении ряда условий, в частности при одновременном осуществлении обязанности учителя (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 14 января 2013 г. по делу № 33–220/13*). **НО**

Legal Regulation Of Work Of Teachers. Judicial Practice

Vladimir I. Shkatulla, Professor of the Moscow state pedagogical University, candidate of law, Moscow

Abstract. *Legal norms, actions of the head of the educational organization and the resolution of labor disputes. The right to engage in teaching activities and teaching load of the teacher. Examples of resolution of problems of regulation of pedagogical work in court.*

Keywords. *labor regulation, regulatory legal acts, legal norms, pedagogical activity, pedagogical work.*