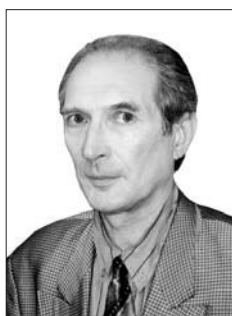


# О НОВЕЛЛАХ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, НЕ РЕШИВШИХ ПРОБЛЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

## Для руководителей и работников образовательного учреждения



**Владимир Архипов,**  
доцент кафедры  
трудового права  
и права социально-  
го обеспечения  
Академии труда  
и социальных  
отношений,  
кандидат юридичес-  
ких наук

Существенные поправки, введённые в Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (далее — Закон № 90-ФЗ), затронули непосредственно содержание гл. 52 ТК РФ об особенностях регулирования труда педагогических работников и в значительной мере коснулись регламентации труда руководителей учебных заведений как работодателей.

Несколько слов об изменениях, произошедших в статусе (правовом положении) работодателя. В этих целях необходимо рассмотреть новеллы ТК РФ, коснувшиеся как руководителя негосударственного образовательного учреждения, так и его учредителя. В соответствии со ст. 36 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» (в ред. от 20 апреля 2007 г., далее — Закон об образовании) руководство негосударственным образовательным учреждением осуществляет непосредственно его учредитель или по его поручению попечительский совет, формируемый учредителем. Правомочия попечительского совета и схема внутреннего управления негосударственным образовательным учреждением, а также процедура назначения или выборов руководителя указанного образовательного учреждения и правомочия данного руководителя определяются учредителем (попечительским советом) этого образовательного учреждения по согласованию с педагогическим коллективом и фиксируются в уставе негосударственного образовательного учреждения.

Обратим внимание читателей, что согласно п. 3 ст. 56 Закона об образовании трудовые отношения работника образовательного учреждения и образовательного учреждения (далее — работодатель) регулируются трудовым договором (контрактом). Условия трудового договора не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде. Отсюда следует, что при регламентации трудовых отношений приоритет имеют положения ТК РФ.

Правоприменители, к которым относится администрация учебного заведения и правопользователи, т.е. работники, должны руководствоваться при решении разногласий о правомерности действия (бездействия) субъекта трудового договора, прежде всего, правилами, изложенными в ст. 251 и 252, а также в главе 52 ТК РФ. В случае ненахождения в указанных нормах ответа на возникшие вопросы обращаться к общим положениям ТК РФ или иным нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения. При этом нужно помнить, что применение иных актов должно подвергаться критическому формально-правовому анализу на предмет их непротиворечия ТК РФ.

У большинства работников понятие «работодатель» в буквальном смысле олицетворяется с понятием «руководитель образовательного учреждения» (далее — руководитель). Это заблуждение нередко приводит к трудовым спорам, когда смена руководителя, а равно и учредителя (в бытовом понимании — «собственника») порождает иллюзию, что достигнутые соглашения об условиях труда с ранее действовавшим руководителем при новом руководстве прекращаются, а договор автоматически расторгается, в частности, при визуальной смене не только руководителя, но и собственника-учредителя. Работникам следует знать, что трудовой договор, заключённый с работодателем как



с юридическим, так и физическим лицом при их фактической смене продолжает действовать на прежних условиях. Трудовой договор может подвергнуться «автоматическому» расторжению по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, являющегося учредителем, если такое положение будет отражено в заключённом с ним на основании п. 3 ст. 11 Закона об образовании договоре об его отношениях с образовательным учреждением.

В связи с этим следует обратить внимание, что в ст. 20 ТК РФ (в новой редакции) наконец-то уточнено применительно к трудовому праву понятие «правосубъектность» работодателя — физического лица, которое в действующих рыночных отношениях нередко становится одновременно учредителем и руководителем образовательного учреждения. Работникам следует знать, что такой элемент правосубъектности юридического лица как «правоспособность» определён в ст. 49 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ), что немаловажно при разрешении трудовых споров.

Однако специалистами по трудовому праву уже давно отмечено, что ТК РФ не содержит такого понятия, как «трудоспособность», понимаемой как способность к трудовой деятельности по состоянию здоровья, хотя её признаки присутствуют в ст. 213, 253, 265, 266, 282, 298, 328, 331 ТК РФ. Легальное определение законодателем в ТК РФ этой правовой категории в трудовых отношениях позволило бы решить ряд проблем, существующих до настоящего времени. Так, лицо, право которого ограничено по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими показателями, может оказаться полностью или частично нетрудоспособным и, следовательно, оно фактически частично или в полной мере недееспособно. Тем не менее, даже с этими ограничениями лицо не теряет своего права на труд, поскольку может полностью выздороветь или поправить своё здоровье благодаря достижениям медицины или других сфер технического прогресса. Именно поэтому за ним должна сохраняться «трудовая правоспособность». Но до нынешнего «контурного» внесения этих изменений в ТК РФ в нём не были вообще определены правовые признаки правосубъектности, характеризующие работодателей, в том числе работодателей — физических лиц, число которых ежегодно возрастает.

Применение в трудовом законодательстве таких общетеоретических категорий, как «правоспособность» и «дееспособность» необходимо для определения правовых границ дозволенного поведения субъекта трудовых отношений. Так, для трудовой правоспособности в определённых случаях имеют значение такие факторы, как образование, квалификация, возраст, стаж, психическое и физическое состояние и т.п. Всё это необходимо для того, чтобы в случае трудового спора можно было определить правомерность возникновения трудового правоотношения, его реализации и применения юридической ответственности при совершении субъектом этих отношений какого-либо проступка. Поэтому даже «контурное» определение в ТК РФ признаков правосубъектности работодателя — физического лица уже пригодно способствовать

разрешению возникших разногласий между субъектами трудовых отношений.

Итак, согласно ч. 5 ст. 20 ТК РФ работодателями — физическими лицами, в частности, признаются:

— физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

— физические лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее — работодатели — индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей — индивидуальных предпринимателей;

— физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее — работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Исходя из положений ст. 16 и 303 ТК РФ, работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, наряду с иными категориями работодателей (юридическими лицами и физическими лицами — индивидуальными предпринимателями) обязаны заключать с работниками трудовой договор в письменной форме.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет (гражданское совершеннолетие), при условии наличия у них



гражданской дееспособности в полном объёме, а также лица, не достигшие указанного возраста, со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объёме.

Такое допустимо, например, на основании ч. 1 ст. 27 ГК РФ об эмансипации, которая производится по решению органа опеки и попечительства — с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя либо при отсутствии такого согласия — по решению суда, а также в случае деспенсации (ч. 2 ст. 21 ГК РФ) — снижения брачного возраста, нижний предел которого возможно устанавливать законом субъекта РФ (ст. 13 Семейного кодекса РФ, в ред. от 3 июня 2006 г.). При этом следует учесть, что согласно ч. 2 ст. 27 ГК РФ родители, усыновители или попечители не несут ответственности по обязательствам эмансипированного несовершеннолетнего, в частности по обязательствам, возникшим вследствие причинения им вреда другим лицам.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объёме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей). Указанные представители физических лиц, выступающих

в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Из изложенного выше следует, что учредителем и руководителем образовательного учреждения при соблюдении всех установленных в законах требований может быть и несовершеннолетнее лицо.

Теперь коснёмся иных уточнений, внесённых в регулирование трудовых отношений как работника, так и работодателя, совмещающего организационно-распорядительную работу с педагогической деятельностью.

Так, в ч. 2 ст. 331 ТК РФ уточнён состав лиц, которым педагогическая деятельность запрещена. К этим лицам отнесены:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Как известно, под «педагогической деятельностью» в Законе Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» (в ред. от 6 июля 2006 г.) понимается деятельность работников образовательных учреждений, непосредственно связанная с обучением и (или) воспитанием граждан и иных лиц. Отсутствие легального определения этого понятия явно усложняет юридическую защиту прав и интересов лиц, занимающихся педагогической деятельностью.

Тем не менее, законодатель в ст. 331 ТК РФ не только уточнил состав лиц, лишённых права заниматься педагогической деятельностью, но и определил границы и критерии таких правовых категорий, как «правоспособность», «дееспособность» и «деликтоспособность», очень важных для правоотношений, существующих в сфере образования. У субъекта трудового отношения имеются установленные законом возможности: обладать правами и обязанностями (правоспособность), самостоятельно их осуществлять (дееспособность) и нести ответственность за совершённые проступки и преступления (деликтоспособность).

Итак, правоспособность лица, претендующего на замещение должности педагогического работника, может быть ограничена только при наличии указанных обстоятельств, а также при отсутствии у него образовательного ценза и подтверждения, например, о его избрании по конкурсу для замещения должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении. При этом его трудовая правоспособность возникает на общих основаниях, содержащихся в ст. 63 ТК РФ, то есть при достижении возраста трудового совершеннолетия — 16 лет.



Таким образом, при отсутствии у лица, претендующего на занятие должности педагогического работника, всех перечисленных ограничительных признаков правомерным следует считать замещение такой должности физическим лицом, достигшим 16 лет, если этот исключительный по своим способностям индивид будет иметь к этому возрасту необходимый образовательный ценз (например, высшее или среднее профессиональное образование).

Также следует обратить внимание на то, что хотя в пп. 4 и 5 ст. 27 Закона об образовании, а также в ст. 331 ТК РФ содержатся нормы о необходимости образовательного ценза для занятия педагогической деятельностью, не всеми Типовыми положениями об образовательных учреждениях установлен образовательный ценз. Из действующей редакции ч. 1 ст. 331 ТК РФ ясно, что в настоящий момент утверждать Типовые положения должно Правительство РФ.

Подготовка проектов типовых положений и установление образовательных цензов педагогическим работникам ранее (до исключения этих полномочий. — *Авт.*) относились к компетенции Минобрнауки и затем Минобрнауки России. Действующие нормативные акты в данной части не содержат чёткости, кто же является разработчиком типовых положений и, следовательно, кем определяется образовательный ценз для конкретных типов и видов образовательных учреждений (см. п. 1 ст. 53 Закона об образовании). Такой вывод следует из формального анализа как ст. 17 Федерального конституционного закона от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (в ред. от 2 марта 2007 г.), так и действующих актов, определяющих компетенцию Министерства образования и науки Российской Федерации.

Из Положения о Минобрнауки РФ, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 15 июня 2004 г. № 280 (в ред. от 25 апреля 2006 г.), а также из Постановления Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 158 «Вопросы Министерства образования и науки Российской Федерации», сложно, с позиции применённой в них терминологии, определить, кто же является федеральным органом государственной власти, осуществляющим управление образованием. В современных толковых словарях русского языка термин «управление» имеет одно из подходящих к теме значений — «руководить, направлять деятельность кого-чего-нибудь». Однако как у Правительства РФ, так и у Минобрнауки РФ основной функцией в указанных актах обозначена выработка государственной политики в сфере образования, что предполагает деятельность органов государственной власти, отражающую общественный строй и экономическую структуру страны. Таким образом, конкретного ответственного органа за качество руководства реализацией выработанной политикой в сфере образования России, с позиции юридической ясности, в исследованных актах не обнаруживается.

Внося изменения в ТК РФ, законодатель (а точнее, аппарат Госдумы. — *Авт.*) допускает упущения, связанные с приведением

в соответствие с ними иных актов, что с учётом иных дефектов ещё более усложняет применение актов, регулирующих трудовые отношения в сфере образования. Поэтому в ч. 2 ст. 331 ТК РФ, например, утвердить перечень заболеваний, препятствующих заниматься педагогической деятельностью, возложено на федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, а согласно п. 2 ст. 53 Закона об образовании этот перечень устанавливается Правительством РФ.

Тем не менее, исходя из системной правовой связи и смысла п. 5.1 Положения о Минобрнауки РФ и ст.ст. 12 (п. 5) и 28 (п. 10) Закона об образовании подготовить проекты типовых положений об образовательных учреждениях, по всей видимости, должны специалисты Минобрнауки РФ, а утвердить их обязательно Правительство РФ, и уже на их основе должны разрабатываться уставы образовательных учреждений.

Однако анализ этих типовых положений с позиции трудового законодательства свидетельствует, что установленные в них требования невозможно соблюсти в полной мере, в частности из-за слабой юридической техники изложения содержания этих актов, хотя они предназначены для применения их на практике достаточно широким кругом лиц, различных по степени своей правовой подготовленности.

Например, нельзя в качестве образовательного ценза предусматривать такое неконкретное условие, содержащееся в п. 67 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 196, о том, что работники общеобразовательного учреждения должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик. Возникает естественный вопрос: где определены эти требования и в каких характеристиках? Но ответа в данном акте нет! Аналогично в п. 62 этого же положения указано,





что на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтверждённой документами об образовании. Здесь нет также ответа и на вопрос, какие документы должны подтверждать их соответствие и какой должности.

И не только эти недоработки имеют в исследованных Типовых положениях, хотя в абз. 2 п. 4 ст. 27 Закона об образовании установлено следующее. Указанные в документах о начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном образовании квалификации и в документах о послевузовском профессиональном образовании учёные степени дают право их обладателям осуществлять профессиональную деятельность, в том числе занимать должности, для которых в установленном порядке определены обязательные квалификационные требования к соответствующему образовательному цензу. Причём в рассмотренных Типовых положениях вообще нет указания, каким образом уровень образования работников образовательных учреждений определяется, на основании каких документов об образовании (дипломов, аттестатов и других). Иными словами, какой из них соответствует какой должности, следует только догадываться, если не быть специалистом, например, по кадровому делу в области образования. В большинстве Типовых положений сплошные общие фразы и никакой конкретики.

Усложняет понимание пределов предъявляемых требований к педагогам, а значит, и к границам злоупотреблений руководства образовательным учреждением служит и то, что до настоящего времени не полностью выполнены требования ст. 57 и 143 ТК РФ, в которых на Правительство РФ были возложены обязанности определить порядок применения и утверждения Единого квалифика-

ционного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 (в ред. от 20 декабря 2003 г.) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» Министерству труда и социального развития Российской Федерации было поручено следующее. Организовать совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и порядка их применения, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения.

9 февраля 2004 г. издано, а 9 марта 2004 г. за № 5628 зарегистрировано в Минюсте РФ Постановление Минтруда РФ № 9 «Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». Однако справочника с таким наименованием нет, так как Минтруд РФ, а за ним и Минздравсоцразвитие РФ пошли по пути выпуска отдельных отраслевых или ведомственных его разделов, что уже апробировано на Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих. Так, в настоящее время издан такой его раздел, как «Квалификационные характеристики должностей работников центров стандартизации, метрологии и сертификации, уполномоченных осуществлять государственный контроль и надзор», но раздела об образовании нет.

До настоящего времени на местах руководствуются постановлением Минтруда РФ от 17 августа 1995 г. № 46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации», в котором этот вопрос урегулирован. Однако правовой анализ возможности использования на практике этого акта свидетельствует, что он в числе иных актов Минтруда РФ и Минобразования РФ, посвящённых рассматриваемой теме, неоднократно (в последний раз информационным сообщением от 29 декабря 2005 г.) признан Минюстом РФ не подлежащим применению как противоречащий законодательству Российской Федерации и, прежде всего, как официально необнародованный<sup>1</sup>.

Более того, решением Басманного районного суда г. Москвы от 23 апреля 2003 г. № 2-1960/03 постановление Минтруда № 46 признано незаконным, не подлежащим применению и не порождающим правовых последствий, не действующим полностью со дня его принятия. Ранее 14 ноября 2002 г. в Определении Кассационной коллегии Верховного Суда РФ № КАС 02-598

<sup>1</sup> См.: Российскую газету от 29 декабря 2005 г. № 294.



по жалобе на незаконность применения актов, регулирующих, в частности и установление требований к квалификационному цензу для работников образования, было отмечено следующее. Часть из тех актов, на которые обязывало опираться руководителей учебных учреждений Минобразования РФ в письме от 29 марта 2001 г. № 20-52-1350/20-5, ранее самим Минтрудом РФ были уже отменены и таким образом прекратили своё действие.

К актам Минтруда РФ, признанным потерявшими свою юридическую силу из-за вышеизложенных причин, в настоящий момент относятся:

- постановление от 17.08.1995 № 46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации»;
- постановление от 22.11.1995 № 65 «О согласовании изменений в разряды оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации»;
- постановление от 06.06.1996 № 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих»;
- постановление от 20.02.2002 № 14 «О внесении дополнения в приложение 2 к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 06.06.1996 № 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» и многие другие.

Кроме того, Приказ Министерства образования РФ и Государственного комитета РФ по высшему образованию от 31 августа 1995 г. № 463/1268 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования, объёмных показателей по отнесению учреждений образования к группам по оплате труда руководителей» был «тихо» отменён 28 сентября 2000 г. приказом № 2797 самого Министерства образования РФ. По указанным выше основаниям можно считать не действующим и приказ Министерства образования РФ от 15 сентября 2000 г. N 2659 «О тарифно-квалификационных характеристиках, объёмных показателях и требованиях по оценке квалификации и профессиональной компетентности работников образовательных учреждений».

Можно предположить, что в настоящий момент надлежащим образом опубликованных актов, которые содержали бы квалификационные характеристики работников учреждений образования, в природе нет — по крайней мере автором они не обнаружены. Поэтому, вместо того чтобы отсылать правопользователей к абстрактным квалификационным характеристикам, Правительству РФ и Минобрнауки РФ следовало бы давно разработать акт с необходимыми, в том числе при приёме на работу, квалификационными характеристиками для всех должностей педагогических работников и сделать в своих многочисленных

Типовых положениях отсылку именно к этому конкретному акту.

В п. 20 Типового положения о межшкольном учебном комбинате, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1999 г. № 1437 (в ред. от 1 февраля 2005 г.), буквально сказано, что на педагогическую работу в межшкольный учебный комбинат принимаются лица, имеющие необходимую (?) квалификацию (?), подтверждённую документами об образовании. И такой организационно-правовой кроссворд присутствует в большинстве подобных актов вместо ясного изложения, что на педагогическую работу в межшкольный учебный комбинат принимаются лица, имеющие, например, не ниже среднего специального образования, для замещения должностей таких-то и высшее педагогическое образование для замещения должностей таких-то! Вот и всё! Ясно и любому понятно!

В отсутствие ясности у меня, как у юриста, возникает вопрос: какой документ (аттестат, диплом, свидетельство или специальное удостоверение), подтверждающий получение одного из перечисленных выше видов образования или прохождения дополнительной специальной подготовки, необходим, например, для осуществления педагогической деятельности в межшкольном учебном комбинате? Выявленные «загадки», предложенные правопользователям и правоприменителям бывшим Минобразования и действующим ныне Правительством РФ, открывают возможность к произвольному комплектованию состава педагогических работников, что явно способствует злоупотреблениям в подборе педагогических кадров.

Но есть и позитивный пример, говорящий о конкретизации требований, предъявляемых к педагогическим работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений. Так, согласно п. 29 Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (утверждено Постановлением Правительства РФ от 12 марта



1997 г. № 288), образовательный процесс в таком учреждении осуществляется специалистами в области коррекционной педагогики, а также учителями, воспитателями, прошедшими соответствующую переподготовку по профилю деятельности коррекционного учреждения. Из этого Типового положения ясно, что контингент, который может рассматриваться для работы в таких учреждениях, ограничен такими требованиями, как: образование — педагог, специальность — коррекция отклонения в развитии воспитанников, подтверждённая либо одним дипломом, либо ещё и специальным удостоверением о соответствующей переподготовке педагога.

Педагогам следует обратить внимание, что между некоторыми нормативными источниками права в области образовательного процесса имеются юридически значимые нестыковки. Так, например, в ч. 3 п. 62 Типового положения об общеобразовательном учреждении определено, что к педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за конкретные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом. Однако, исходя из содержания ст. 331 ТК РФ, следует, что перечни заболеваний, препятствующих занимать педагогические должности, утверждаются не законодателем, а издаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. И несмотря на то, что Закон № 90-ФЗ был опубликован в «Российской газете» ещё 7 июля 2006 г., ни положения Закона об образовании, ни Типовые положения до сих пор не приведены в соответствие с его требованиями. А в силу правил, содержащихся в ст.ст. 5 и 12 ТК РФ, можно считать указанные акты в данной части не подлежащими применению.

Более того, за прошедшие 4 года с момента принятия ТК РФ законодателем так и не был издан федеральный закон, устанавливающий перечень медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности. В настоящее время существует перечень лишь медицинских психиатрических противопоказаний, который определён постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 (в ред. от 23 сентября 2002 г.), но он был издан в целях реализации Закона РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании», а не в развитие положений Закона об образовании. В данном перечне в общем виде изложено, что он в отношении заболевания «эпилепсия» касается работников учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений, в том числе сезонных, детских дошкольных учреждений, домов ребёнка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах.

Указанное постановление Правительства РФ с правовой точки зрения с большой «натяжкой» имеет юридическое значение для педагогических работников, так как не отвечает ни требованиям ст. 331 ТК РФ (в прежней редакции), ни требованиям ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, в которой гарантировано ограничение в правах человека только на уровне акта, изданного в виде федерального закона. Таким образом, можно констатировать, что акта, соответствующего требованиям Конституции РФ, который ограничивал бы права человека в отношении приёма на педагогическую работу по причине имеющихся у него медицинских противопоказаний, в настоящее время нет. Тем не менее, исходя из предписания закона, претендент на педагогическую деятельность по требованию работодателя, основанному на ч.ч. 2 и 3 ст. 65 ТК РФ, будет обязан предоставить справку об отсутствии таких противопоказаний. В случае же выяснения сокрытия такого факта после приёма на работу последует увольнение работника на основании абз. 3 ч. 1 ст. 84 ТК РФ по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Сейчас редакция ст. 331 ТК РФ, касающаяся видов преступлений, ограничивающих право осуществлять педагогическую деятельность, приведена в соответствии с п. 2 ст. 53 Закона об образовании. Из новой редакции этой статьи следует, что никакого перечня и не нужно, если у человека, претендующего на такую работу, не снята или не погашена судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

Напомню, что ранее закон требовал недопущения к работе «за преступления, которые должны были быть определены в соответствующем Перечне». Сейчас в нём ясно указано, что это



любые преступления, относимые УК РФ к умышленным тяжким и особо тяжким преступлениям, за которые не снята или не погашена судимость. Поэтому и без перечня, открыв ст. 15 УК РФ и иные сопутствующие этой проблеме статьи УК РФ, при наличии представленных претендентом на вакантную педагогическую должность сведений работодатель может уточнить, к какой категории преступлений относится та или иная статья у претендента и снята или погашена у него судимость.

Но откуда может работодатель узнать о судимости, если обратившийся к нему работник скрыл этот факт своей биографии и тем более когда новая редакция ч. 5 ст. 65 ТК РФ допускает приход для трудоустройства на работу без трудовой книжки. При этом следует учитывать, что гражданин мог отбывать уголовное наказание, совершённое в то время, когда он не работал и, следовательно, записи даже в «старой» трудовой книжки у него может и не быть, а временной пробел в ней будет объяснён как работа без трудовой книжки по гражданско-правовому или устно заключённому трудовому договору. Учтём также, что у работодателя нет права проверить такую информацию.

Такое условие при приёме на работу, предусмотренное в законодательстве, означает, что работодатель обязан требовать от каждого лица в случае его трудоустройства на педагогическую работу соответствующую справку об отсутствии у него судимости за преступления такой степени тяжести, если такой записи о судимости него нет в трудовой книжке.

Альтернативой этому обременению работника, связанного со снятием с работодателя ответственности за несоблюдение законодательства о труде в части возможного приёма на работу судимых за тяжкие и особо тяжкие преступления, может быть только возложение на последнего обязанности по обращению в МВД РФ за получением оттуда соответствующей информации. Такая обязанность работодателя увеличит срок приёма на работу этой категории работников как минимум на

полтора-два месяца. В случае же приёма на работу без обращения в МВД, но с предупреждением работника, что это будет сделано параллельно с приёмом его на работу, при подтверждении такого факта может повлечь его увольнение согласно требованиям ст. 84 ТК РФ.

Поскольку ч. 2 ст. 331 ТК РФ содержит запрещение заниматься педагогической деятельностью в связи с вступившим в законную силу приговором суда, то с педагогическим работником, которому приговором суда запрещено заниматься этой деятельностью, трудовой договор прекращается на основании п. 4 ст. 83 ТК РФ. Такое может последовать, например, на основании ч. 2 ст. 15 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» (в ред. от 27 июля 2006 г.), где прямо указано, что по решению суда лицу, участвовавшему в экстремистской деятельности, может быть ограничен доступ к работе в образовательных учреждениях. Лишение права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью устанавливается УК РФ на срок от 1 года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет — в качестве дополнительного (ч. 2 ст. 47 УК РФ).

Подобная же ситуация может возникнуть и при сокрытии работником при приёме на работу копии решения суда или записи в трудовой книжке, лишаящей его права занимать определённые должности или заниматься педагогической деятельностью, что может привести к его увольнению с учётом выполнения требований ст. 84 ТК РФ.

На руководящих лиц учебного заведения, исполняющих функции работодателя, также распространяется запрещение исполнения ими этих функций вследствие их дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Нарушение этих требований также может повлечь увольнение такого работника, если не произойдёт его перетрудоустройство в соответствии с правилами ст. 84 ТК РФ. **НО**