Дата поступления рукописи в редакцию: 25.04.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 13.05.2025 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2025-4-313-317

ЕРМОЛАЕВА Елена Вячеславовна,
к.ю.н. доцент, заведующий кафедрой
конституционного и гражданского права
Государственный университет просвещения, Москва,
e-mail: kabinet73@yandex.ru

ГОРДОПОЛОВ Юрий Владимирович,
к.э.н. доцент кафедры конституционного и гражданского права
Государственный университет просвещения, Москва,
e-mail: mail@law-books.ru

ТУМАНОВА Алена Сергеевна,
магистрант кафедры конституционного и гражданского права
Государственный университет просвещения, Москва,
e-mail: tumanova.alena.2002@gmail.com

АНДРЕЕВ Кирилл Владимирович,
магистрант кафедры конституционного и гражданского права
Государственный университет просвещения, Москва,
e-mail: andreev-kirill-vladimirovich@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. *В настоящей статье осуществлен комплексный анализ особенностей правового регулирования трудовых отношений в сфере образования Российской Федерации. Исследование базируется на применении формально-юридического и сравнительно-правового методов, позволивших выявить специфические черты правового статуса педагогических работников. Авторами детально рассмотрены особенности рабочего времени и времени отдыха, процедуры аттестации. Особое внимание уделено проблеме соотношения норм трудового законодательства и законодательства об образовании при регулировании трудовых отношений педагогических работников. Предложены научно обоснованные рекомендации по совершенствованию нормативно-правовой базы с целью обеспечения баланса интересов работников образовательных организаций. Материалы исследования могут быть использованы в нормотворческой деятельности, правоприменительной практике, а также в образовательном процессе при подготовке специалистов в области трудового права.*

Ключевые слова*: трудовые отношения, образовательная сфера, педагогические работники, эффективный контракт, академические свободы, аттестация, рабочее время, трудовой договор, правовое регулирование, дифференциация труда.*

ERMOLAEVA Elena Vyacheslavovna,
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
head of the Department of Constitutional and Civil Law
State University of Education, Moscow

GORDOPOLOV Yury Vladimirovich,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of Constitutional and Civil
Law State University of Education, Moscow

TUMANOVA Alena Sergeevna,
Master's student of the Department of Constitutional and Civil
Law State University of Education, Moscow

ANDREEV Kirill Vladimirovich,
Master's student of the Department of Constitutional and Civil Law State University of Education, Moscow

SPECIFICS OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE FIELD OF EDUCATION

Annotation*. This article provides a comprehensive analysis of the features of legal regulation of labor relations in the field of education of the Russian Federation. The study is based on the use of formal-legal and comparative-legal methods, which made it possible to identify specific features of the legal status of teachers. The authors considered in detail the features of working time and rest time, certification procedures. Particular attention is paid to the problem of the ratio of the norms of labor legislation and education legislation in the regulation of labor relations of teachers. Scientifically based recommendations were proposed to improve the regulatory framework in order to ensure a balance of interests of employees of educational organizations. The research materials can be used in normative activities, law enforcement practice, as well as in the educational process in the training of specialists in the field of labor law.*

Key words*: labor relations, educational sphere, teachers, effective contract, academic freedoms, certification, working hours, labor contract, legal regulation, labor differentiation.*

Введение

Особенности правового регулирования трудовых отношений в сфере образования играют ключевую роль в обеспечении высокого качества образовательного процесса и стабильности. Стоит отметить, что трудовые отношения в сфере образования представляют особую область образовательного процесса регулирующая трудовые отношения в данной сфере. Сфера образования традиционно характеризуется высокой социальной значимостью, что накладывает дополнительную ответственность на всех участников трудовых отношений. Педагогические работники не только выполняют образовательную функцию, но и участвуют в формировании личности обучающихся, что существенно расширяет круг их профессиональных обязанностей по сравнению с работниками других отраслей. Данная специфика находит отражение в особом правовом регулировании труда педагогов, включающем дополнительные требования к квалификации, особый порядок заключения трудового договора, специфические основания его прекращения, а также особые режимы рабочего времени и времени отдыха [1].

Современный этап развития системы образования характеризуется внедрением эффективного контракта, который усиливает роль количественных показателей оценки результативности педагогического труда. Данный этап порождает целый комплекс проблем, требующих научного осмысления и практического решения: от совершенствования нормативно-правовой базы регулирования труда педагогических работников до разработки новых подходов к организации их профессиональной деятельности.

Несмотря на значительное количество исследований, посвященных различным аспектам трудовых отношений в образовательной сфере, комплексное изучение данной проблематики с учетом современных тенденций развития образования и трудового законодательства остается актуальной научной задачей [2]. Особого внимания заслуживают вопросы соотношения общих и специальных норм в регулировании труда педагогических работников, проблемы эффективной мотивации и оценки результатов их профессиональной деятельности, а также поиск баланса между стабильностью трудовых отношений и необходимостью их гибкой адаптации к меняющимся условиям функционирования образовательных организаций.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ особенностей трудовых отношений в сфере образования с учетом современных вызовов и тенденций, а также разработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию механизмов их правового регулирования и организационного обеспечения.

Методы исследования

В ходе исследования особенностей трудовых отношений в сфере образования использованы формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

Применение формально-юридического метода позволило не только описать существующую нормативно-правовую базу регулирования трудовых отношений в образовательной сфере, но и выявить ее структурные, функциональные и содержательные особенности. В результате были определены специфические черты правового

статуса педагогических работников, особенности юридических конструкций, используемых при регламентации их труда, а также проблемные аспекты нормативного регулирования, требующие совершенствования.

Сравнительно-правовой метод выступает одним из ключевых инструментов нашего исследования, позволяющим через сопоставление различных правовых моделей регулирования трудовых отношений выявить уникальные характеристики, закономерности развития и оптимальные решения для совершенствования правового регулирования труда педагогических работников.

Сочетание формально-юридического и сравнительно-правового методов исследования позволило, вне всякого сомнения, повысить достоверность полученных результатов. К тому же интеграция реальных практик реализации трудовых отношений способствует формированию целостного представления о специфике и проблемных аспектах трудовых отношений в современной системе образования.

Обсуждение и результаты исследования

Основой регулирования трудовых отношений в сфере образования является ряд нормативных актов, которые обеспечивают баланс интересов работодателей и работников.

Прежде всего, это Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ, который устанавливает ключевые принципы взаимодействия сторон, включая права и обязанности, условия труда, оплату и социальные гарантии. Например, статья 333 ТК РФ закрепляет сокращенную продолжительность рабочего времени для педагогических работников — не более 36 часов в неделю [3].

Стоит отметить, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ (далее – ФЗ № 273) регулирующий особенности статуса педагогов, их права на повышение квалификации и социальную защиту, в частности, об этом говориться в статье 334 ТК РФ закреплено право педагогических работников на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. С 1 сентября 2024 года продолжительность такого отпуска установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 или 56 календарных дней.

Продолжительность отпуска зависит от занимаемой должности и типа образовательного учреждения, а в некоторых случаях — от особенностей здоровья учеников, с которыми работает педагог. Например, речь может идти о детях с ограниченными возможностями здоровья или нуждающихся в длительном лечении.

Так же важно отметить главу 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников», которая устанавливает требования к кандидатам на должность педагогического работника. Таким образом, к педагогической деятельности допускаются, лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование, а также те, кто соответствует профессиональным стандартам и (или) обладает необходимой квалификацией [6]. Однако, что касается ограничений, то к педагогической деятельности не допускаются лица, лишённые права заниматься педагогической деятельностью согласно вступившему в законную силу приговору суда, также не могут быть допущены лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию за определённые преступления, а также те, у кого имеется неснятая или непогашенная судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления. Кроме того, лица, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке, и те, кто имеет заболевания, указанные в перечне, утверждаемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, также не могут претендовать на данную деятельность.

Не менее важным является Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ называется «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», который определяет роль профсоюзов в социальном диалоге, направленном на защиту прав работников и улучшение условий труда.

Также стоит упомянуть приказ Министерства образования науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», который конкретизирует режим рабочего времени и отдыха педагогов, дополняя нормы ТК РФ [5]. Немаловажным является и здоровье сотрудников учебных учреждений, которое проверяется ежегодно и стоит отметить, что данный процесс регламентируется приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противо-

показаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», зарегистрированный в Министерство юстиции Российской Федерации 29 января 2021 № 62277.

Исследование выявило несколько ключевых аспектов трудовых отношений в образовательной сфере. Прежде всего, правовое регулирование оказывает существенное влияние на их формирование. Так, постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы» были внесены изменения в систему оплаты труда преподавателей вузов, направленные на привлечение молодых специалистов и стимулирование повышения квалификации [4].

Вместе с тем социальный диалог остается важным инструментом разрешения конфликтов и улучшения условий труда. Успешным примером, на взгляд авторов, является опыт юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова (далее - МГУ), когда в результате переговоров между администрацией и профсоюзом было принято Положение о социальных выплатах сотрудникам. Документ утверждён Учёным советом факультета 21 мая 2010 года и вступил в силу с 1 января 2011 года. В нём обобщена практика социальных выплат сотрудникам факультета за предыдущие годы, систематизированы виды социальных выплат из прибыли факультета, а также установлены механизмы, позволяющие при соблюдении ряда условий получить материальную поддержку (компенсацию) без каких-либо препятствий. Кроме того, в 2011 году для категории наиболее возрастных сотрудников введена в действие экспериментальная программа добровольного медицинского страхования. Также в рамках переговоров обсуждались вопросы о стимулирующих выплатах, в том числе устанавливались выплаты молодым сотрудникам, достигшим высоких результатов в трудовой деятельности, и премирования при присвоении почётных званий Московского университета.

Также нельзя не отметить значимость профессионального развития: согласно подпункта 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ № 273, педагоги обязаны проходить повышение квалификации не реже одного раза в три года. Примером эффективной практики служит программа поддержки совместных проектов Санкт-Петербургского государственного университета (далее - СПбГУ) и других учебных заведений, например Технологического университета имени Шарифа в Иране. В рамках программы научно-педагогические работники СПбГУ получали финансирование для реализации совместных научно-исследовательских проектов.

Касательно судебной практики, стоит отметить, что она также отражает существующие проблемы в трудовых отношениях в сфере образования. Например постановление №10-П от 5 марта 2025 года Конституционного Суда Российской Федерации разъяснил порядок определения заработной платы педагогов при неполной нагрузке. Разъяснив, что взаимосвязанные положения части третьей статьи 93 Конституции Российской Федерации и части третьей статьи 133 ТК РФ не противоречат друг другу [2].

Другой пример — Конституционный суд в Постановлении от 15 июля 2022 № 32 признал нормы ТК РФ, которые позволяют заключать с педагогами высших учебных заведений срочные договоры без ограничений этого срока, противоречащими Основному закону. Суд предписал законодателю исправить эти нормы, то есть указав, что срочные договоры с педагогами должны заключаться на срок не менее трёх лет (за исключением заключения такого договора впервые или для краткосрочных задач).

Основные выводы исследования

В заключение, хотелось бы подчеркнуть, что трудовые отношения в сфере образования представляют собой сложную систему, зависящую от множества факторов, включая правовое обеспечение, социальный диалог, условия труда и профессиональное развитие.

Судебная практика, как показывает анализа постановлений Конституционного суда, подтверждают наличие проблем в соблюдении прав педагогов, что требует дополнительных мер защиты.

Реализация предложенных рекомендаций, подкрепленных успешными примерами из практики (МГУ, СПбГУ), позволит, несомненно, создать устойчивую систему трудовых отношений, способствующую повышению качества образования и удовлетворенности педагогических работников.

Список литературы:

[1] Аксенов, В. В. О некоторых проблемных вопросах изменения и прекращения дистанционного трудового правоотношения / В. В. Аксенов // Российское правосудие. – 2024. – № 9. – С. 57–64. – DOI 10.37399/issn2072-909X.2024.9.57-64. – EDN ZZYLKU.

[2] Буянова, М. О. Цели и задачи трудового законодательства как индикаторы публично-правовых начал современного трудового права / М.

О. Буянова // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2024. – № 1. – С. 93–111. – DOI 10.17323/2072–8166.2024.1.93.111. – EDN HJEVLD.

[3] Воронов, И. Ю. Применение правовых регуляторов гражданских правоотношений при разрешении трудовых споров / И. Ю. Воронов // Российское правосудие. – 2024. – № 10. – С. 37–51. – DOI 10.37399/issn2072-909X.2024.10.37-51. – EDN WUNATO.

[4] Серова, А. В. К вопросу о понятии «молодой специалист» в законодательстве о труде и занятости населения / А. В. Серова // Государство и право. – 2024. – № 7. – С. 166–173. – DOI 10.31857/S1026945224070146. – EDN BJUKYT.

[5] Туманова, А. С. Социальные отношения в корпоративной среде: анализ трудовой динамики / А. С. Туманова, К. В. Андреев, Ю. А. Коробейщикова // Труд и социальные отношения. – 2024. – Т. 35, № 6. – С. 93-100. – DOI 10.20410/2073-7815-2024-35-6-93-100. – EDN MHXYBO.

[6] Гордополов, Ю. В. Управление цепями поставок в условиях ESG / Ю. В. Гордополов, С. А. Демурия, К. В. Андреев // Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. – 2024. – № 6. – С. 214-224. – DOI 10.26653/2076-4650-2024-06-21. – EDN HIEGYR.

Spisok literatury:

[1] Aksenov, V. V. O nekotory`x problemny`x voprosax izmeneniya i prekrashheniya distancionnogo trudovogo pravootnosheniya / V. V. Aksenov // Rossijskoe pravosudie. – 2024. – № 9. – S. 57–64. – DOI 10.37399/issn2072-909X.2024.9.57-64. – EDN ZZYLKU.

[2] Buyanova, M. O. Celi i zadachi trudovogo zakonodatel`stva kak indikatory` publichno-pravovy`x nachal sovremennogo trudovogo prava / M. O. Buyanova // Pravo. Zhurnal Vy`sshej shkoly` e`konomiki. – 2024. – № 1. – S. 93–111. – DOI 10.17323/2072–8166.2024.1.93.111. – EDN HJEVLD.

[3] Voronov, I. Yu. Primenenie pravovy`x regulyatorov grazhdanskix pravootnoshenij pri razreshenii trudovy`x sporov / I. Yu. Voronov // Rossijskoe pravosudie. – 2024. – № 10. – S. 37–51. – DOI 10.37399/issn2072-909X.2024.10.37-51. – EDN WUNATO.

[4] Serova, A. V. K voprosu o ponyatii «molodoj specialist» v zakonodatel`stve o trude i zanyatosti naseleniya / A. V. Serova // Gosudarstvo i pravo. – 2024. – № 7. – S. 166–173. – DOI 10.31857/S1026945224070146. – EDN BJUKYT.

[5] Tumanova, A. S. Social`ny`e otnosheniya v korporativnoj srede: analiz trudovoj dinamiki / A. S. Tumanova, K. V. Andreev, Yu. A. Korobejshhikova // Trud i social`ny`e otnosheniya. – 2024. – T. 35, № 6. – S. 93-100. – DOI 10.20410/2073-7815-2024-35-6-93-100. – EDN MHXYBO.

[6] Gordopolov, Yu. V. Upravlenie cepyami postavok v usloviyax ESG / Yu. V. Gordopolov, S. A. Demuriya, K. V. Andreev // Nauchnoe obozrenie. Seriya 1: E`konomika i pravo. – 2024. – № 6. – S. 214-224. – DOI 10.26653/2076-4650-2024-06-21. – EDN HIEGYR.

