

Т. А. Сваталова
С. А. Ларюшкин

Нормативно-правовые основания реализации ФГОС ДО

Учебное пособие

*Учебное электронное
издание*

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации
работников образования»

Т. А. Сваталова, С. А. Ларюшкин

Нормативно-правовые основания реализации ФГОС ДО

Учебное пособие
для слушателей курсов
профессиональной переподготовки
и повышения квалификации
работников образования

2-е издание

Учебное электронное издание

Челябинск
ЧИППКРО
2021

© ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021

ISBN 978-5-503-00424-3

УДК 371.123
ББК 74.104+74.041
С24

*Рекомендовано к изданию решением ученого совета
ГБУ ДПО ЧИППКРО*

Авторы:

Т. А. Сваталова, С. А. Ларюшкин

Рецензенты:

Н. И. Герд, заведующий МБДОУ «ДС № 426 г. Челябинска», кандидат педагогических наук

И. В. Колосова, декан факультета дошкольного образования ФГБОУ ВО «ЧГПУ», кандидат педагогических наук

Сваталова, Т. А.

С24 Нормативно-правовые основания реализации ФГОС ДО [Электронный ресурс] : учебное пособие для слушателей курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников образования / Т. А. Сваталова, С. А. Ларюшкин. – 2-е изд., доп. и перераб. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 1,14 Мб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 1 электрон. опт. диск (DVD-R). – Систем. требования: PC от 1 ГГц; 512 Мб RAM; 2,3 Мб свобод. диск. пространства; CD-привод; ОС Windows XP и выше; ПО для чтения pdf-файлов. – Загл. с экрана. ISBN 978-5-503-00424-3

Текстовое электронное издание

Учебное пособие предназначено для организации учебных занятий в рамках курсовой подготовки руководителей и педагогов ДОУ по образовательным программам «Педагогическая деятельность в условиях реализации ФГОС дошкольного образования», «Современные информационные технологии в профессиональной деятельности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений», «Теория и методика изобразительной деятельности в дошкольном образовательном учреждении», «Физическая культура и укрепление здоровья обучающихся», «Теория и методика развития детей раннего возраста», «Теория и методика музыкального воспитания в ДОУ», «Инновационные методы управления».

Пособие нацелено на формирование у специалистов дошкольного образования готовности к применению нормативных документов в сфере дошкольного образования, к реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, на обогащение профессионального опыта.

Все права на размножение и распространение в любой форме остаются за разработчиком. Нелегальное копирование и использование данного продукта запрещено.

ISBN 978-5-503-00424-3

© Сваталова Т. А., Ларюшкин С. А., 2021
© ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021

Учебное электронное издание

2-е издание

*Ответственный редактор А. Э. Санько
Ответственный за выпуск Г. В. Яковлева
Технический редактор Н. А. Лазариди*

Дата подписания к использованию: 31.08.2021

Объем издания: 1,14 Мб

Комплектация издания: 1 электрон. опт. диск (DVD-R)

Тираж 10 экз. Заказ № 56

ГБУ ДПО «Челябинский институт
переподготовки и повышения квалификации
работников образования»
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88
Тел. 8 (351) 263-89-35
www.ipk74.ru; e-mail: chippkro@ipk74.ru

Содержание

Введение 7

ГЛАВА 1.

**Законодательство, регулирующее отношения
в области образования** 9

§ 1.1. Правовые особенности построения взаимоотношений
участников образовательных отношений 11

1.1.1. Правовой статус участников
образовательного процесса 15

1.1.2. Права ребенка и формы его правовой защиты
в законодательстве Российской Федерации 17

1.1.3. Права, обязанности и ответственность родителей
(законных представителей) несовершеннолетних
обучающихся в сфере образования 22

1.1.4. Права, обязанности, ответственность
педагогических работников 24

1.1.5. Правовой статус руководителя
образовательной организации 40

ГЛАВА 2.

**Нормативные основания организации образовательного
процесса в свете требований ФГОС ДО**

§ 2.1. О реализации приказа Министерства образования
и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении
федерального государственного образовательного
стандарта дошкольного образования» 47

§ 2.2. Об особенностях приказа Минтруда России
от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального
стандарта „Педагог (педагогическая деятельность
в сфере дошкольного, начального общего, основного
общего, среднего общего образования) (воспитатель,
учитель)“» (зарегистрирован в Минюсте России
06.12.2013 № 30550) 51

§ 2.3. Нормативно-правовая компетентность в свете требований профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»	54
2.3.1. Критерии и показатели оценки правовой компетентности педагогов	55
<i>Библиографический список</i>	61

Введение

Современный исторический период развития российского общества характеризуется достаточно стремительными обновлениями нормативно-правовых актов, регламентирующих все сферы жизнедеятельности людей. Для сферы образования названное явление актуализирует необходимость овладения всеми участниками образовательных отношений основами нормативно-правовой грамотности. Для руководителей и педагогов необходима ориентация в законодательной и концептуальной базе системы образования. Применяя эти знания при решении стандартных и нестандартных профессиональных задач, специалисты могут включиться в объективную оценку соответствия выполнения образовательного заказа, оценку соответствия или несоответствия полученных образовательных результатов ожиданиям основных заказчиков (физических и юридических лиц, в интересах которых и осуществляется образовательная деятельность).

Образовательный процесс, ориентированный на развитие и формирование компетенций как основы овладения человеком деятельностью, охватывает все его уровни. При этом международная практика рассматривает процесс становления компетенций как процесс реализации, поддержки и развития способностей людей для успешного управления своей деятельностью с целью достижения измеримых и устойчивых результатов. Справедливости ради нужно отметить, что в настоящее время существует понимание компетенции как определяемой законодательством сферы деятельности, включающей профессиональные вопросы, которые специалист обязан разрешать, а также соответствующий (или необходимый для их разрешения) объем полномочий и пределы деятельности должностного лица или государственного органа. Другими словами, формирование компетентности в любой сфере предполагает развитие у специалистов системного мышления, обеспечивает переход их на более высокий уровень плано-прогностической и проектной деятельности.

Содержание учебного пособия направлено на формирование у слушателей представлений об иерархичности нормативных и правовых документов в сфере образования, об особенностях построения

взаимоотношений участников образовательного процесса, определяемых этими документами. Также в пособии представлен перечень нормативно-правовых документов федерального уровня и локальных актов образовательных организаций, являющихся базовыми для реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Глава 1.

Законодательство, регулирующее отношения в области образования

Регулирование сферы законодательства начинается с Конституции Российской Федерации. В статье 43 говорится о праве каждого на образование, о гарантированности и бесплатности дошкольного образования. Важной правовой нормой является тот факт, что образование происходит на основании государственных образовательных стандартов. Тем самым закрепляя государственный примат в образовании. Дальнейшее регулирование осуществляется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», который был принят в 2012 году, а также другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации (далее – законодательство об образовании).

В целом законодательство об образовании связано с множеством других прав и свобод, которые закреплены в Конституции Российской Федерации и других документах. Примерами таких прав и свобод могут служить:

- право на свободу мысли и слова (ч. 1 ст. 29);
- право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом (ч. 4 ст. 29);
- право на доступ к культурным ценностям (ч. 2 ст. 44);
- право свободно выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37);
- право свободно выбирать религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними (ст. 28);
- право на объединение (ч. 1 ст. 30).

Связь образования с указанными конституционными нормами обусловливается самой спецификой образовательной деятельности, поскольку она влияет на все сферы отношений в государстве и социуме. В то же время развитость социальных и экономических институтов прямо влияет на качество образования.

Исходя из этого, становится понятным, что законодательство об образовании значительно шире, чем непосредственно документы, которые регулируют образовательный процесс (например, федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образова-

ния). Так, образовательные отношения регулирует Трудовой кодекс Российской Федерации в части установки особенности труда педагогов: устанавливает ограничения для занятия педагогической деятельности; регулирует рабочее время педагогов; устанавливает особенности оплаты труда в образовании и так далее. Законодательство в сфере здравоохранения устанавливает требования к наличию/отсутствию заболеваний; наличию профилактических прививок. Семейное законодательство также регулирует образовательную сферу в части установления обязанностей у родителей по поводу обучения и воспитания своих детей. Гражданское законодательство устанавливает особенности оборота благ, финансирования образования; регулирует статус некоммерческой организации, которой является любая образовательная организация, вне зависимости от того, кто ее учредил.

В то же время установлено, что при наличии неразрешенных противоречий между различными институтами законодательства, приоритет у Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». То есть если Трудовой кодекс устанавливает один порядок, а упомянутый выше закон – другой, и этот порядок касается реализации образовательных отношений, то Трудовой кодекс Российской Федерации уступает место. Более того, законодательство регулирует и обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья, с учетом медицинских рекомендаций. Законодательство в сфере образования также предусматривает особые порядки обучения лиц, проявивших выдающиеся способности. То есть образование на законодательном уровне имеет защиту от всех сфер дискриминации на качественное образование в соответствии со своими потребностями и возможностями.

Помимо федерального и муниципального законодательства в сфере образования, особое место отдается локальным нормативным актам. Эти акты принимает сама образовательная организация. Более того, эти локальные акты принимаются с учетом мнения педагогических работников и родителей обучающихся. Локальные акты имеют широкий круг полномочий, особенно в части реализации образовательных программ и организации образовательного процесса. Такая особенность локального регулирования образовательных отношений позволяет с большой точностью «настроить» деятельность образовательной организации с целью достижения высокого качества образования.

Задание для самопроверки

Составьте примерный перечень нормативно-правовых документов федерального, регионального уровней и локальных актов образовательных организаций, регламентирующих образовательный процесс в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Воспользуйтесь предложенной таблицей.

№ п/п	Название документа	Структура документа	Обзор документа
1. Федеральные документы			
2. Региональные документы			
3. Локальные акты			

§ 1.1. Правовые особенности построения взаимоотношений участников образовательных отношений

Основы правового регулирования общественных отношений в образовании, как уже отмечалось выше, заложены в Конституции Российской Федерации, а именно в статье 43. При этом принципы регулирования общественных отношений в образовании, заложенных в Конституции Российской Федерации, разительно отличаются от принципов регулирования других общественных правоотношений. Это отличие лучше всего видно при анализе пункта 1 и пункта 4 упомянутого документа. В пункте 1 говорится, что каждый имеет право на образование, а пункт 4 в свою очередь говорит, что основное общее образование обязательно. И получается, что образование является одновременно и правом, и обязанностью. Дальнейшее регулирование и развитие этой особенности происходит в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», где гарантируется право каждого человека на образование, но в то же время в статье 66 данного закона сказано, что начальное, основное и среднее общее образо-

вание является обязательным. Как видно, образование снова является одновременно и правом, и обязанностью. Причем такая особенность правового регулирования наблюдается и в других нормативных документах, в том числе и не связанных с образованием. Например, в Семейном кодексе Российской Федерации, в пункте 1 статьи 63 сказано, что родители имеют право и обязаны воспитывать своих детей. Подобного рода построение прав и обязанностей в системе образования является уникальным явлением, поскольку получается, что одно и то же лицо имеет право на какие-то блага в свой адрес, но при этом обязано эти блага получать. Юридическая наука и юридическая техника в качестве некоторых предписываемых норм презюмирует (предполагает) наличие обязательных, взаимодействующих, упорядоченных элементов для эффективного функционирования правовой нормы. Речь идет:

- об обязательных для всех правилах поведения;
- об обстоятельствах (условиях), когда это правило действует;
- о последствии нарушения указанного правила.

Эти упорядоченные элементы имеют свои специальные названия: диспозиция, гипотеза, санкция. В рамках выделения специфики образовательных отношений рассмотрим подробнее, что такое диспозиция. Диспозиция – это взаимные права и обязанности участников правоотношений, которые регулируются соответствующей нормой права. При этом права первой стороны являются обязанностями второй стороны, а права второй стороны являются обязанностями первой стороны. Такая обусловленность прав и обязанностей называется взаимной корреспонденцией прав и обязанностей. Без подобного института возможность исполнения своих прав была бы невозможна. Взаимная корреспонденция прав и обязанностей является обязательным, необходимым требованием к норме права. Однако, исходя из норм, которые регулируют общественные отношения в сфере образования, мы выяснили, что образование является одновременно и правом, и обязанностью. Получается, что о взаимной корреспонденции прав и обязанностей говорить не приходится, если речь идет об образовании. Поскольку использование права является добровольным и не может быть навязанным. А от выполнения обязанности нельзя отказаться без негативных последствий для себя. Но в образовательных отношениях такая схема не работает. Для пояснения: образование является правом, но от этого права нельзя отказаться, поскольку полу-

чить общее образование – обязанность человека. Именно эта особенность и вызывает те сложности в регулировании образовательных отношений, которые можно наблюдать. Например, родители несовершеннолетних обучающихся, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, обеспечивают получение детьми основного общего образования. Исходя из этой обязанности, как воспринимать и оценивать факт наличия академической задолженности у такого ребенка (то есть признаки нарушения прав на получение образования)? Например, две трактовки этого события. Первая – родители не обеспечили получение образования ребенком. Вторая – ребенок не выполнил свою обязанность по получению образования. Без дополнительной информации ответить на вопрос «кто виноват» не получится, ибо у каждого из указанных участников образовательных отношений есть обязанности по поводу прав одного из этих участников образовательных отношений. Подобных затруднений не возникает в других сферах общественных отношений, где права одного обусловлены обязанностью другого участника правоотношений. В образовании также ситуация усложняется наличием еще одного возможного участника образовательных отношений – образовательной организации. У которой тоже есть свои права и обязанности. При этом контексте реализации образовательных программ у нее наблюдается та же особенность корреспонденции прав и обязанностей, что и у лиц, осваивающих образовательные программы.

Другой особенностью системы образования являются основания возникновения образовательных отношений. Они возникают с момента издания распорядительно акта образовательной организацией о зачислении обучающегося, а не с заключения договора, как это происходит в других схожих отношениях. Такое положение дел возможно, поскольку права и обязанности сторон образовательных отношений регулируются государством. При этом сами участники в относительно небольшом объеме могут регулировать взаимоотношения между собой. Следовательно, права и обязанности педагогических работников также вытекают из нормативных документов, при анализе которых наблюдается общий принцип корреспонденции прав и обязанностей участников образовательных отношений. Так, педагогические работники имеют право на выбор педагогически обоснованных методов обучения и воспитания, но в то же время обязаны использовать педагогически обоснованные методы обуче-

ния и воспитания. Данный вывод можно сделать, если сравнить статьи 47 и 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Получается, что право педагогических работников является также его обязанностью. И что в упомянутом законе закрепляется возможность обосновать правомерность своих действий ссылкой на авторитеты. Такое положение дел означает, что качество работы педагогических работников, а следовательно, и качество образовательных услуг, может быть оценено только путем проведения экспертизы педагогической.

Те же позиции наблюдаются и при анализе прав и обязанностей обучающихся. При этом значимо, что классификация обучающихся не зависит от возраста, интеллекта, здоровья и иных параметров, кроме указанных в статье 33 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». То есть обучающийся любого возраста и интеллекта должен:

1) добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;

2) выполнять требования устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитиях и интернатах и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;

3) заботиться о сохранении и об укреплении своего здоровья, стремиться к нравственному, духовному и физическому развитию и самосовершенствованию;

4) уважать честь и достоинство других обучающихся и работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, не создавать препятствий для получения образования другими обучающимися;

5) бережно относиться к имуществу организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Исходя из этого видно, что законодательством об образовании не приведены и не обоснованы какие-либо причинно-следственные связи между выполнением обязанностей обучающегося и профессиональным

уровнем педагога. Получается, обучающийся должен осваивать образовательный стандарт соответствующего уровня вне зависимости от качества оказываемых образовательных услуг. Говоря проще, обучающийся не может оправдывать свое «незнание» образовательной программы, ссылаясь на уровень профессиональной компетенции педагога.

Описываемая особенность общественных правоотношений в сфере образования подталкивает нас к неким выводам. А именно: для принятия решений о наличии вины одного из участников образовательных отношений следует рассматривать выполнение обязанностей всех участников сразу.

Другими словами, правовые особенности построения взаимоотношений участников образовательных отношений заключаются в специфике корреспонденции, когда права субъекта являются и его обязанностью.

Вопросы для самоконтроля:

1. В каком документе заложены основы правового регулирования общественных отношений в образовании?
2. В чем заключается особенность права на образование?
3. Каковы основания возникновения образовательных отношений?

1.1.1. Правовой статус участников образовательного процесса

Закон «Об образовании в РФ» определяет, что «*образование* – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» (п. 1 ст. 2).

При этом «*воспитание*» – «деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти

защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде» (п. 2 ст. 2.), «*обучение*» – «целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни» (п. 3 ст. 2).

Образовательный процесс – сложное социальное явление с большим количеством участников. Закон «Об образовании в РФ» определяет следующих участников образовательных правоотношений: обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность (п. 31 ст. 2).

Обучающийся – физическое лицо, осваивающее образовательную программу (п. 15 ст. 2). Законодательство особо выделяет *обучающихся с ограниченными возможностями здоровья* – «физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий» (ч. 16 ст. 2).

Педагогический работник – 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 (п. 21 ст. 2).

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, – образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. В целях настоящего Федерального закона к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом (п. 20 ст. 2). Законодательство различает образовательные организации и организации, осуществляющие обучение.

Между ними есть существенная разница, т. к. для организации, осуществляющей обучение, образовательная деятельность лишь дополнительный вид деятельности:

– *образовательная организация* – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана (п. 18 ст. 2);

– *организация, осуществляющая обучение*, – юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (п. 19 ст. 2).

Вопросы для самоконтроля:

1. Как понимается образовательный процесс в нормативных документах? Приведите примеры из разных источников.
2. Как следует понимать термин «обучающийся»?
3. Какое юридическое лицо вправе называться образовательной организацией?

1.1.2. Права ребенка и формы его правовой защиты в законодательстве Российской Федерации

Особенность дошкольного возраста, с юридической точки зрения, заключается в невозможности самостоятельного осуществления своих прав и обязанностей. В целом такое положение дел является разумным и обоснованным. Но в то же время порождает огромный риск злоупотреблений со стороны законных представителей, образовательных организаций и других лиц. Понимая особенности детского возраста, государство и общество вырабатывает нормы, которые регулируют взаимоотношения различных субъектов с ребенком, в том числе дошкольного возраста. Нормы, которые условно будем называть «моральные», мы не будем рассматривать в рамках этого блока, а вот правовые нормы рассмотрим подробнее.

Так, изначальное регулирование защиты прав, свобод и интересов несовершеннолетних граждан начинается на международном уровне. Декларация прав ребенка от 1959 года провозглашает принципы для обеспечения детям счастливого детства. В целом принципы говорят об отсутствии дискриминации, экономической защиты, о приоритете

ребенка при получении помощи и так далее. В продолжение этих идей была принята Конвенция о правах ребенка 1989 года. Конвенция распространяет свое действие на лиц до 18 лет. В ней также установлены принципы регулирования несовершеннолетних граждан. В целом Конвенция устанавливает и признает ребенка самостоятельным субъектом, со своими правами и обязанностями, но при этом обязывает государство готовить ребенка к самостоятельной деятельности в своей жизни, к взаимодействию с обществом и государством. Возлагает на государство обязанности по обеспечению воспитания ребенка.

Следующий уровень правового регулирования прав и свобод детей – уже государственный уровень. В Российской Федерации он начинается с Конституции Российской Федерации. В ней закреплено, что защита детства, материнства и отцовства является задачей государства. Также Конституция устанавливает, что родители равны в своих правах и обязанностях касательно обучения и воспитания своих детей. В целом главный закон государства обосновывает и устанавливает, что обеспечение защиты прав и законных интересов детей – это дело не только семьи, но и общества и государства.

В связи с этим становится понятным, что родители ограничиваются в своих деяниях относительно своих детей. Так, в первую очередь установлен запрет на насилие в отношении детей. Причем насилие подразделяется на насилие физическое и насилие психическое. И если с физическим насилием в целом все понятно (как доказать и что это такое), то психическое насилие вызывает ряд трудностей в понимании и в доказательстве такого насилия. Исходя из практики, мы можем выделить следующие примеры психического насилия:

- продолжительная, неприкрытая критика ребенка;
- открытые угрозы ребенку;
- оскорбление ребенка;
- обман, введение в заблуждение ребенка;
- действие, причинившее ребенку психическую травму.

Специфика доказательства психического насилия заключается в экспертной процедуре. То есть для установления факта насилия психического привлекаются различные специалисты и эксперты в области соответствующих наук, например психиатры. Предыдущие примеры могут также вызвать негативные последствия и в отношении лиц, которые допускают такое поведение в отношении взрослых. Од-

нако существуют деяния, которые не будут насилием в отношении взрослых, но могут рассматриваться как насилие в отношении несовершеннолетних, например:

- эмоциональное насилие в лишении ребенка «любви», «заботы»;
- оставление в одиночестве;
- предъявление завышенных требований (игнорирование возрастных особенностей развития) и так далее.

В то же время на родителей возложены обязанности по воспитанию детей, которые, в том числе, заключаются в установлении каких-либо ограничений (например, установление времени сна, режима питания и так далее). Для того чтобы понимать и ориентироваться в возможностях родителей влиять на поведение ребенка, принят Семейный кодекс Российской Федерации. Так, этим документом устанавливается, что задачи семейного законодательства это:

- укрепление семьи;
- обеспечение построения семейных отношений на принципах любви, уважения, взаимопомощи и ответственности;
- невмешательство в дела семьи, кроме как на основании закона;
- возможность защиты судебной для любого члена семьи.

В итоге мы опять приходим к проблеме в ограничении дееспособности детей. И речь идет не только о юридической недееспособности, но и фактической, поскольку говорим о дошкольниках. То есть правовая ответственность во многом лежит на родителях.

Для обеспечения указанных принципов, а также защиты детей от неправомерного поведения родителей в Российской Федерации действует целый ряд законодательных актов, которые наделяют других субъектов обязанностями по защите детства, материнства и отцовства. Речь идет о Федеральном законе «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 1998 года; о Федеральном законе «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»; о Федеральном законе «О государственном банке данных о детях, оставшихся без попечения родителей»; о Федеральном законе «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» от 2010 года и других законах.

При комплексном анализе нормативных документов можно выделить несколько значимых позиций в обеспечении прав ребенка и защите его законных интересов.

Так, законодательство устанавливает, что некоторые правовые действия в отношении защиты своих интересов может инициировать сам ребенок, некоторые действия должны совершать совершеннолетние. Также законодательство устанавливает ответственность граждан и должностных лиц за невыполнение своих обязанностей в отношении обеспечения прав детей. А также устанавливается ответственность за прямое, виновное нарушение прав ребенка.

Законодательно установлены должностные лица, которые по своим функциям должны осуществлять защиту интересов ребенка. Речь идет не только о родителях, но и о государственных и муниципальных служащих, о педагогических и медицинских работниках, о различных работниках некоторых некоммерческих организациях, как частных, так и нет. При этом данные лица имеют статус законного представителя. Некоторые законные представители получают этот статус в силу родственных связей (родители), некоторые в силу специальных решений (опекуны), некоторые в силу своих должностных обязанностей (органы опеки и попечительства).

Отдельно следует упомянуть право детей на защиту от различной «нежелательной» информации. Так, этим документом предусмотрено, что любая свободно распространяемая информация, к которой ребенок может получить доступ, должна маркироваться знаком информационной продукции. Все эти меры направлены на информационную безопасность детей, то есть состояние, когда отсутствуют риски причинения вреда здоровью ребенка, причем речь идет как о психическом, так и о нравственном здоровье. Причем от некоторой информации дети дошкольного возраста защищены, даже если родители считают, что их детям можно потреблять такую информацию (например, порнография). В качестве некоего примера защиты интересов и прав ребенка можно привести процедуру лишения родительских прав родителя за совершение некоторых деяний. При этом инициатором такого лишения может быть как другой родитель, так и должностное лицо.

Другим значимым правом детей является право на получение образования с учетом своих психологических, возрастных и иных особенностей. То есть образовательные программы должны создаваться и реализовываться с учетом этих особенностей. Закрепление указанного права происходит в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 2012 года. Статья 64 Закона «Об образовании в РФ» устанавли-

ливаает, что дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста. При этом конкретизируется, что образовательные программы дошкольного образования направлены на разностороннее развитие детей дошкольного возраста с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, в том числе достижение детьми дошкольного возраста уровня развития, необходимого и достаточного для успешного освоения ими образовательных программ начального общего образования, на основе индивидуального подхода к детям дошкольного возраста и специфичных для детей дошкольного возраста видов деятельности. Эти цели конкретизируются в приказе Министерства образования и науки «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования».

Дети дошкольного возраста реализуют свое право на образование, в том числе и посредством дошкольных образовательных учреждений. Получение образования происходит через взаимодействие воспитанников с должностными лицами дошкольной организации. При этом помимо правовых норм, педагогические работники при выполнении трудовых функций должны применять педагогически обоснованные методы обучения и воспитания. А также учитывать психофизические и возрастные особенности воспитанников. То есть, в каком объеме и в каких формах воспитатель может воздействовать на ребенка – определяется психологией и педагогикой как научными дисциплинами.

Также специфичной формой защиты детей является запрет на нахождение в ночное время в общественных местах без родителей. Такой запрет устанавливается конкретными субъектами Российской Федерации. В Челябинской области, в муниципалитетах такой запрет принят.

Также дети обладают правовой защитой на учет их мнения и интересов в ряде случаев. Например, при определении преимущественного проживания при разводе родителей: существуют определенные ограничения на сделки с недвижимостью при наличии интересов у несовершеннолетних на эту недвижимость.

Отдельным вопросом по защите прав детей дошкольного возраста является вопрос о возмещении вреда, который они могли причинить своими действиями. Ответ на данный вопрос содержится в Граждан-

ском кодексе Российской Федерации. Он устанавливает, что за вред, причиненный малолетними воспитанниками, отвечают их родители. А если во время причинения вреда воспитанник был под компетенцией дошкольной образовательной организации, то эта организация несет ответственность за причинение вреда такими воспитанниками. Однако образовательная организация будет освобождена от ответственности, если докажет, что вред возник не по их вине при осуществлении присмотра и ухода.

Вопросы для самоконтроля:

1. Являются ли воспитанники участниками образовательных отношений?
2. Должен ли воспитанник реализовывать образовательную программу дошкольной образовательной организации?
3. Можно ли отчислить воспитанника из образовательной организации, если он своим поведением представляет угрозу жизни и здоровью окружающих?
4. Допускается ли реализация образовательных программ дошкольного образования в семейной форме?

1.1.3. Права, обязанности и ответственность родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в сфере образования

Статья 44 Закона «Об образовании в РФ» устанавливает основные права, обязанности и ответственность родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в сфере образования.

Родители обладают преимущественным правом на обучение и воспитание своих детей. Одновременно с этим родители обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка. Они могут это делать сами, своими усилиями, а могут воспользоваться услугами образовательных организаций. В том числе дошкольных организаций.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 2012 года также устанавливает ряд прав и обязанностей в отношении родителей при организации образовательного процесса. Так, родители имеют право знакомиться со всеми локальными актами, которые касаются образовательного процесса или управления обра-

зовательной организацией. Родители имеют право на знакомство с используемыми педагогическими методами обучения и воспитания. Без согласия родителей нельзя проводить различные обследования воспитанника. А те, которые можно проводить без согласия, могут проводиться только с учетом информирования родителей о таких обследованиях.

Отдельным способом защиты своих прав и прав своих детей является право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Комиссии создаются из равного числа представителей обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность. Решения указанных комиссий являются обязательными для всех участников образовательных отношений в данной образовательной организации, но их можно обжаловать в установленном законодательством порядке.

Получается, что если родитель не доволен некоторыми действиями педагогических работников (в части образовательного, воспитательного процессов), он может обратиться в комиссию, которая должна будет дать профессиональную оценку действиям педагога, оценить, верные ли были выбраны методы обучения и воспитания, верно ли они реализовывались, насколько учитывались педагогом те или иные психофизические и возрастные особенности воспитанника.

Также родители могут использовать судебный способ защиты. Причем речь может идти не только об оспаривании конкретных действий образовательной организации или ее должностных лиц, но и об оспаривании нормативных актов государства в сфере образования.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие вопросы относятся к компетенции комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений?
2. Как выбирается образовательная организация, в которую будет зачислен обучающийся?
3. Кто имеет приоритет обучения и воспитания ребенка?
4. Должен ли родитель выполнять локальные нормативные акты образовательной организации?

1.1.4. Права, обязанности, ответственность педагогических работников

Педагогические работники – это лица, которые состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательного процесса. В соответствии с трудовым законодательством наименование должностей педагогических работников утверждается постановлением Правительством Российской Федерации. Нормы, регулирующие труд педагогических работников, являются специальными и регулируются специальной главой 52 Трудового кодекса Российской Федерации.

В труде педагогического работника много специфики. Начинается все еще до заключения трудового договора. Так, педагогической деятельностью имеют право заниматься лица, которые соответствуют специальным требованиям. Эти требования указаны в Едином квалификационном справочнике или в профессиональном стандарте. Также трудовое законодательство подразумевает обязанность работодателя применять профессиональный стандарт в отношении конкретных должностей, если он принят.

Профессиональный стандарт «Педагог» устанавливает требования к претенденту на должность «воспитатель» – высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации. Несмотря на громоздкость требований, их анализ показывает, что высшее или среднее педагогическое образование позволяет занять указанную должность.

Также специфическим требованием к занятию педагогической должностью является требование отсутствия судимости. В том числе погашенной. При этом значимо, против каких общественных отношений было совершено преступление. Поскольку данное ограничение присутствует на законодательном уровне, то работодатель при заключении трудового договора с педагогическим работником вправе требовать справку об отсутствии судимости. Справка может быть представлена как на бумажном носителе, так

и в электронной форме. Как именно представлять указанную справку – решает сам работник.

В то же время, с согласия комиссии по делам несовершеннолетних, возможен допуск лиц, имеющих или имевших судимость за преступления небольшой и средней тяжести, к занятию педагогической должности. Соответствующее решение комиссия принимает в течение 30 дней. При принятии решения комиссией учитываются следующие обстоятельства, позволяющие определить, представляет ли заявитель опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних:

а) вид и степень тяжести совершенного преступления (преступлений), характер и степень общественной опасности преступления, обстоятельства его совершения, иные обстоятельства, выявленные в ходе уголовного преследования заявителя;

б) срок, истекший со дня совершения преступления, освобождения от наказания, прекращения уголовного дела или уголовного преследования, а также со дня погашения или снятия судимости;

в) форма вины;

г) вид наказания;

д) факты смягчения назначенного заявителю наказания или освобождения его от отбывания этого наказания;

е) возмещение причиненного вреда (если применимо к заявителю);

ж) отнесение в соответствии с законом совершенного деяния к категории менее тяжких преступлений;

з) отношение к исполнению трудовых (служебных) обязанностей;

и) обстоятельства, характеризующие личность, в том числе поведение заявителя после совершения преступления;

к) иные обстоятельства, позволяющие определить, представляет ли заявитель опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних.

При положительном решении трудовой договор между работником и образовательной организацией может быть заключен.

Значимо, что в законодательстве не обговаривается, кто должен инициировать подачу заявления в комиссию по делам несовершеннолетних о принятии решения о разрешении на занятие педагогической должности. То есть кандидат на должность может подать заявление в комиссию и до каких-либо отношений с работодателем, а может – во время процедуры заключения трудового договора.

Помимо указанного, работодатель также должен будет отстранить педагогического работника от занимаемой должности при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию. Особо следует отметить, что Верховный суд указывает, что не имеет значения, о каких преступлениях идет речь, если это умышленные преступления.

Еще одним требованием для занятия педагогической должности является требование к уровню здоровья претендента. Так, педагогический работник должен проходить предварительный при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. Также работодатель может направлять работника на внеочередные медицинские осмотры. При выявлении противопоказаний работник не сможет продолжать занимать педагогическую должность, в том числе и должность «Воспитатель». Конкретные противопоказания содержатся в разделе 4 «Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (приложение № 3 к приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н; далее – Порядок). Другие противопоказания можно найти в приказе Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

На время прохождения любых медицинских осмотров за работником сохраняются и должность, и средний заработок. Работодатель должен беспрепятственно отпускать работников для прохождения медицинских осмотров, а также обеспечивать другие необходимые условия для их своевременного прохождения.

Сложным вопросом на практике является вопрос о наличии или отсутствии профилактических прививок у педагогического работника. Сложность заключается в том, что, исходя из нормативных документов, работник, принимаемый на должность педагогического работника, должен проходить вакцинацию в обязательном порядке. О том, какие прививки должны быть у педагогического работника, можно посмотреть в Национальном календаре профилактических прививок. Если у педагогического работника нет соответствующих прививок, то его не имеют право взять на должность. Если же речь идет о работнике, уже осуществляющем педагогическую деятельность, то при отсутствии указанных прививок работник должен быть

отстранен от занимаемой должности до момента устранения причины отстранения.

Когда все предварительные процедуры выполнены, можно заключать трудовой договор между работодателем и педагогическим работником. Отметим те особенности, которые следует учитывать при составлении трудового договора с педагогическим работником. Помимо представленных ниже особенностей, трудовой договор заключается по общим правилам трудового законодательства.

Первая особенность – это наименование должности. Об этом уже говорилось выше. Наименование должности должно соответствовать профессиональным стандартам и/или Единому квалификационному справочнику. Так, должность называется «Воспитатель», иные варианты названия не предусмотрены законодательством. Так, например, названия «Воспитатель групп раннего возраста» или «Воспитатель коррекционных групп» являются неправильными наименованиями должности педагогического работника. Более того, неверное наименование должности может повлечь за собой сложности в назначении досрочной трудовой пенсии по старости для педагогических работников. Так как необходимым условием для указанной социальной гарантии является строгое соответствие должности, указанной в нормативных документах.

Также в трудовом договоре должно быть отображено, что для педагогического работника устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Рабочее время педагогического работника не более 36 часов в неделю. При наличии требований об учебной (педагогической) нагрузке – указание на размер такой нагрузки, указание на продолжительность основного оплачиваемого отпуска. При этом следует учитывать, что время отпуска педагогических работников отличается от нормальной продолжительности основного оплачиваемого отпуска работников. Конкретная продолжительность отпуска регулируется Постановлением Правительства Российской Федерации 14.05.2015 № 466.

Также в трудовом договоре должны быть отображены условия об оплате труда. Эти условия должны быть конкретизирующими.

Далее подробнее рассмотрим указанные специальные нормы труда педагогического работника.

Рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности. Конкретизация рабочего

времени происходит в двух документах: правилах внутреннего трудового распорядка и трудовом договоре. Важно, что правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным документом, который не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. А условия трудового договора имеют приоритет по сравнению с указанными правилами. В рабочее время педагогических работников может включаться разная работа в зависимости от занимаемой должности: учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа; другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом. Речь может идти о методической, подготовительной, организационной, диагностической работе по ведению мониторинга, работе, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Регулирование распределения указанных работ определяется локальными нормативными актами и трудовым договором с педагогическим работником.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Не более 36 часов в неделю. Для некоторых категорий педагогических работников на уровне федерального законодательства определено, сколько времени они должны тратить на ту или иную работу из возможных 36 часов рабочего времени. Например: указано, что для учителя-логопеда норма педагогической работы 20 часов в неделю, при этом объем других работ и их продолжительность определяются локальными нормативными актами и трудовым договором педагогического работника. Увеличение учебной (преподавательской) нагрузки возможно только с согласия работника и за дополнительную плату. При этом рабочее время педагогических работников определяется в астрономических часах. И это требование законодательства превосходит сложившийся обычай оборота в образовательной сфере, где применяется такой термин, как «академический час», который рассчитывается исходя из различных требований санитарного законодательства. Поэтому, когда речь идет о 18 часах учебной нагрузки учите-

лей иностранного языка в дошкольном образовательном учреждении, то в эти часы входят 18 учебных занятий и перерывы между ними. Фактически получается, что 18 часов учебной нагрузки – это 18 учебных занятий в соответствии с образовательной программой, даже если астрономически эти 18 занятий заняли времени меньше чем 18 астрономических часов.

Следует разобрать еще один вопрос, поскольку распределение учебной нагрузки сверх нормы оплачивается отдельно, но при этом выполняется в основное рабочее время, возникает вопрос, по каким правилам происходит это самое распределение. Этот вопрос регулирует статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Статья регулирует вопросы совмещения профессий, расширение зон обслуживания и тому подобное. Дальнейшее регулирование происходит на локальном уровне образовательной организации. Так, по вопросам распределения учебной (преподавательской) нагрузки может быть принят соответствующий локальный нормативный акт, при принятии которого должно учитываться мнение участников образовательного процесса. Изменение учебной (преподавательской) нагрузки по инициативе работодателя происходит в общем порядке. Работник должен быть об этом уведомлен минимум за два месяца. Основанием же изменения по инициативе работодателя может стать невозможность предоставить учебную (преподавательскую) нагрузку без вины работодателя.

В соответствии с трудовым законодательством определение организации труда педагогических работников – это компетенция Министерства просвещения. При этом документы, которые были приняты до образования указанного министерства, не утрачивают свою юридическую силу автоматически. То есть они продолжают регулировать образовательные отношения в сфере дошкольного образования, пока их не отменят в общем порядке. Следовательно, постановление Министерства образования Российской Федерации «Особенности режима рабочего времени педагогов» продолжает регулировать рабочее время педагогических работников дошкольных образовательных организации. В связи с этим при планировании и распределении рабочего времени педагогических работников работодатель должен учитывать:

– режим деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность (речь может идти о режимах круглосуточного

пребывания воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона);

– время, необходимое для выполнения в рабочее время иных должностных обязанностей (в том числе воспитательной, научной, творческой работы, индивидуальной работы с обучающимися и пр.) (такие обязанности предусматриваются квалификационными характеристиками в зависимости от занимаемой работником должности);

– время, необходимое для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную плату по соглашению сторон трудового договора.

Отдельной спецификой организации труда педагогических работников является время отдыха педагогических работников. Так, на педагогических работников распространяется общее требование законодательства о предоставлении последним перерыва для отдыха и питания, который не входит в рабочее время («обеденный перерыв»). Однако работодатель может организовать работу образовательной организации и без этого «перерыва». Для этого ему нужно в правилах внутреннего трудового распорядка указать перечень работ, которым такой отдых не предназначается. Одновременно с этим указать, каким образом работникам отдыхать и принимать пищу. Что важно, такой отдых и прием пищи будут осуществляться в рабочее время. То есть в случае возникновения необходимости прервать отдых или прием пищи для осуществления трудовой функции работник должен незамедлительно это сделать и приступить к выполнению своих должностных обязанностей.

Другой отличительной чертой труда и отдыха педагогических работников является наличие особенности в предоставлении отпусков. У педагогических работников есть право на удлиненный оплачиваемый отпуск. Например, работникам дошкольных образовательных организаций предоставляется отпуск в размере 42 календарных дней. В некоторых случаях этот срок может представлять собой 56 календарных дней.

Необходимо отметить, что в законодательстве не указано, в каких единицах предоставляются эти отпуска. Исходя из анализа ч. 2 ст. 115 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, так же как и ежегодного основного оплачиваемого отпуска, определяется в календарных днях.

Помимо указанного отпуска, педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года. Право на данный от-

пуск возникает при наличии не менее 10 лет стажа непрерывной педагогической деятельности. Для предоставления длительного отпуска педагогическому работнику образовательная организация определяет продолжительность его непрерывной педагогической работы по записям в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, которые подтверждают факт непрерывной педагогической работы. Важно, что для указанных целей расчета стажа в него засчитывается и время, когда за работником сохранялось место, но работник не осуществлял трудовых функций и не получал заработную плату (отпуск по уходу за ребенком).

Данный отпуск предоставляется по желанию работника. Путем подачи им заявления.

На время длительного отпуска за работником сохраняется должность, учебная нагрузка. Однако не выплачивается денежное содержание, если только такое содержание не предусмотрено локальными нормативными актами. Также ограничены возможности по увольнению такого работника.

Законодательно не регулируются вопросы очередности предоставления длительного отпуска, его деление на части, прекращение отпуска ранее предписанных сроков. Эти вопросы можно регулировать на локальном уровне. Например, коллективным договором.

Еще одной особенностью труда педагогических работников дошкольных образовательных организации является обязанность указанных работников проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности. А также право проходить аттестацию на определение квалификационной категории.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276.

Педагогические работники обязаны проходить такую аттестацию один раз в пять лет. В ходе аттестации оценивается их профессиональная деятельность.

Согласно нормативным документам, предусмотрены сроки прохождения аттестации разными категориями работников:

Категория работников	Срок проведения аттестации
Женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам	Не ранее чем через два года после их выхода из отпусков

Категория работников	Срок проведения аттестации
Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	
Работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием	Не ранее чем через год после их выхода на работу

Не подлежат аттестации следующие педагогические работники:

- беременные женщины;
- работники, имеющие квалификационные категории;
- лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация.

Результаты аттестации работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

Организация, осуществляющая образовательную деятельность, самостоятельно формирует аттестационную комиссию. В ее состав входят:

- председатель комиссии;
- заместитель председателя;
- секретарь;
- члены комиссии;
- представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Состав аттестационной комиссии утверждается распорядительным актом работодателя.

Состав работников, подлежащих аттестации, и график ее проведения утверждаются распорядительным актом работодателя.

Работников, которые подлежат аттестации на соответствие занимаемой должности, знакомят с графиком аттестации не менее чем за 30 календарных дней до начала аттестации.

При этом всю необходимую документацию оформляет сам работодатель. Перекидывать выполнение этих действия на работника не допускается. Работодатель формирует представление работника к аттестации на занимаемую должность.

В представлении указываются следующие сведения о работнике:

- фамилия, имя, отчество;
- наименование должности на дату проведения аттестации;

- дата заключения трудового договора по данной должности;
- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущих аттестаций;
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка его профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности по выполнению обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Также работодатель знакомит работника с представлением его к аттестации. Срок ознакомления – не менее чем за 30 дней до процедуры аттестации работника на соответствие занимаемой должности.

Педагогический работник имеет право представить также дополнительные сведения.

Аттестация педагогического работника проводится на заседании аттестационной комиссии. Такое заседание считается правомочным при условии, что на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии.

Аттестация проводится с участием аттестуемого работника.

Действия работодателя в случае неявки работника на заседание комиссии:

Причина неявки	Действия работодателя
Уважительная	Аттестация переносится на другую дату. Необходимо внести соответствующее изменение в график проведения аттестации и ознакомить с ним работника под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации
Неуважительная	Комиссия проводит аттестацию в отсутствие работника

Аттестационная комиссия рассматривает представление и дополнительные сведения, характеризующие профессиональную деятельность работника, если они были представлены.

По результатам аттестации комиссия принимает решение о соответствии или несоответствии педагогического работника занимаемой должности. Решение принимается в отсутствие аттестуемого, откры-

тым голосованием большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Следует учитывать, что при аттестации педагогического работника, являющегося членом комиссии, он не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Если аттестуемые не имеют специальной подготовки или стажа работы в соответствии с требованиями ЕКС и (или) требованиями профессиональных стандартов, аттестационная комиссия дает работодателю рекомендации о возможности их назначения на должности педагогических работников. При этом комиссия учитывает, обладают ли работники достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняют ли качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

После подведения итогов голосования аттестационная комиссия сообщает о принятом решении работнику, если он присутствовал на заседании.

Результаты аттестации заносятся в протокол, который подписывают председатель, заместитель председателя, секретарь и присутствовавшие на заседании члены аттестационной комиссии.

В течение двух рабочих дней со дня проведения аттестации секретарь комиссии готовит выписку из протокола на каждого педагогического работника.

В выписке из протокола необходимо указать следующие сведения о работнике:

- фамилию, имя, отчество;
- наименование его должности;
- дату заседания аттестационной комиссии;
- результаты голосования;
- принятое решение.

Работодатель должен ознакомить педагогического работника с выпиской из протокола в течение трех рабочих дней после ее составления, под подпись. Данный документ должен храниться в личном деле работника.

На этом процедура аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников заканчивается.

Важно помнить, что на законодательном уровне регламентируется только процедура прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. А вот что именно будут аттестовать, какие именно

вопросы будут задавать, будет ли проходить упомянутая аттестация в форме экзамена или будут смотреть более формально, – зависит от действующих локальных нормативных актов школы.

Другой вид аттестации педагогических работников – это аттестация для установления квалификационной категории.

Указанная квалификация проводится по инициативе работника. То есть без согласия последнего проводить эту аттестацию нельзя. Работодатель не может приказом принудить участвовать в аттестации на установление квалификационной категории.

На данный момент педагогу может быть присвоена первая или высшая категория. Срок установления категории – пять лет. Квалификационная категория сохраняется на весь срок, вне зависимости от того, осуществлял ли педагог педагогическую деятельность. Также категория действует на территории всей Российской Федерации.

Заявление о прохождении аттестации на присвоение квалификационной категории может подаваться в любое время, в том числе если работник находится в отпуске (даже если в длительном отпуске). Заявление подается в соответствующую аттестационную комиссию. При этом нет ограничений, на какой основе педагогический работник осуществляет свою деятельность. То есть не важно, срочный или бессрочный трудовой договор заключен с ним, осуществляет он трудовую деятельность по совместительству или по совмещению.

На федеральном уровне регулируются этапы прохождения соответствующей аттестации.

Первый этап заключается в проверке поданного заявления:

– в заявлении должны быть указаны квалификационная категория (первая или высшая) и должность, по которой педагогический работник желает пройти аттестацию;

– заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории должно быть подано впервые не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории;

– заявление о повторном проведении аттестации может быть подано не ранее чем через год с того момента, как аттестационная комиссия приняла решение об отказе установить ту же квалификационную категорию.

Также законодатель определяет требование к срокам прохождения аттестации на установление квалификационной категории. Продолжительность аттестации от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

После рассмотрения поданного заявления работника уведомляют о сроке и месте проведения аттестации. Уведомление осуществляется в письменной форме. Срок проведения аттестации – в течение 30 дней после вручения уведомления работнику.

Также установлены требования к проведению аттестации на установление квалификационной категории. Так, заседание аттестационной комиссии считается возможным и правомерным, если на нем присутствует не меньше двух третей от общего числа членов комиссии. Подавший заявление работник имеет право присутствовать при заседании комиссии. Комиссия имеет право проводить заседание и в случае отсутствия педагога.

В ходе аттестации комиссия оценивает профессиональную деятельность работника на основе результатов его работы, критерии оценки которых также определены законодательно:

- стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 г. № 662;

- выявление развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации.

Высшая категория присваивается при оценке следующих показателей:

- достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

– достижение обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 г. № 662;

– выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

– личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

– активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

После рассмотрения критериев оценки аттестационная комиссия принимает решение:

– установить первую (высшую) квалификационную категорию по должности, указанной педагогическим работником в заявлении;

– отказать в ее установлении.

Решение принимается в отсутствие аттестуемого работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

Если заявитель присутствовал при заседании комиссии, то решение ему сообщаются сразу же после голосования комиссии.

Отказ комиссии в присвоении квалификационной категории не прекращает уже установленную категорию. Категория сохраняет свою силу до окончания положенного ей срока.

Само решение оформляется протоколом. Решение вступает в силу со дня вынесения этого решения. Сведения о присвоении категорий должны быть размещены на официальных сайтах государственных органов власти.

Если было принято решение об отказе в установлении квалификационной категории, то работник может повторно подать заявление только через год.

Отдельный вопрос – особенности прекращения трудового договора с педагогическим работником.

В целом на педагогических работников распространяются общие основания расторжения трудового договора.

В то же время существуют специфические условия прекращения трудового договора с педагогическим работником.

Так, работодатель имеет право уволить работника, если он совершит аморальный проступок, не совместимый с продолжением своей работы. Особенностью такого увольнения является тот факт, что не имеет значения, где и когда был совершен указанный поступок. То есть не важно, в быту или по месту работы был совершен аморальный проступок, – педагогического работника можно уволить.

Исходя из судебной практики применения указанной нормы, к аморальным поступкам можно отнести скандалы, драки, появление в общественных местах в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, недостойное поведение в быту, другие проступки, которые влияют на профессиональную деятельность работника и представляют потенциальную угрозу для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних.

Примерами таких поступков могут служить следующие:

- преподаватель среднего специального образования употреблял спиртные напитки в филиале учебного заведения;
- учитель физической культуры и заместитель директора «подрались» на школьном стадионе;
- медицинский работник (медсестра), выполняющий свои функции в дошкольном образовательном учреждении, употребил в адрес воспитанника нецензурную, ненормативную лексику;
- учитель технологии применил в адрес заместителя директора нецензурную, ненормативную лексику;
- педагогический работник попытался причинить вред бывшей супруги и их общему ребенку;
- учитель попросила учеников солгать;
- педагогический работник управлял автотранспортным средством в состоянии алкогольного опьянения.

Также педагогического работника можно уволить, если он:

1) совершил повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применил, в том числе однократно, метод воспитания, связанный с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Отдельного описания требует правовой статус академических прав и свобод и обязанностей педагогических работников.

В первую очередь в Федеральном законе № 273-ФЗ признается особый статус педагогических работников в обществе, подробно закрепляется статус педагогических работников, в том числе академические права и свободы, обязанности.

Статьей 47 Федерального закона № 273-ФЗ к академическим правам и свободам работников отнесены, в частности, 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) и т. п.

Соответственно, эта свобода перекликается с другой свободой, также закрепленной в законе, – свободой выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания. Обозначенная академическая свобода позволяет реализовать одну из важнейших тенденций в развитии современного образования – его гуманизацию, которая предполагает внимание к личности, ее индивидуальным особенностям. Законодатель подчеркивает, что формы, средства, методы обучения должны быть «педагогически обоснованы», хотя и свободно избираться преподавателем.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите международные акты, закрепляющие право человека на образование.

2. Расскажите о конституционных гарантиях права на образования в России.

3. Раскройте суть следующих понятий: образование; обучение; воспитание; организация, осуществляющая образовательную деятельность; участники образовательных отношений.

4. Расскажите об основных правах обучающихся, закрепленных в Федеральном законе «Об образовании в РФ».

5. Назовите основные обязанности обучающихся.

6. Охарактеризуйте основные права, обязанности и ответственность родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в сфере образования.

7. Расскажите о возможных действиях обучающихся и их законных представителей, направленных на защиту прав обучающихся.

8. Охарактеризуйте основные права и обязанности педагогических работников.

1.1.5. Правовой статус руководителя образовательной организации

Руководитель образовательной организации является работником организации. Трудовой функцией данного работника является руководство образовательной организацией. Руководитель выполняет также функции единоличного исполнительного органа, что в свою очередь означает совершение от имени образовательной организации деяний по реализации прав и обязанностей, возникающих из различных правоотношений.

Как видно, объем полномочий руководителя образовательной организации значительно больше, чем объем полномочий других работников организации.

Значительная часть полномочий руководителя образовательной организации вытекает из норм гражданского законодательства Российской Федерации:

– руководитель представляет интересы образовательной организации и совершает сделки от ее имени;

– руководитель имеет право выдачи доверенности от имени образовательной организации;

– руководитель имеет право комплектовать штатное расписание, утверждать его;

– руководитель имеет право принимать локальные нормативные акты, которые являются обязательными для исполнения работниками образовательной организации.

Помимо гражданского и трудового законодательства, деятельность руководителя определяется и законодательством в сфере образования:

- руководитель образовательной организации осуществляет текущее руководство образовательной организацией;

- в сферу компетентности руководителя образовательной организации также входит ответственность за образовательную, научную, воспитательную работу и за организационно-хозяйственную деятельность образовательной организации.

Исходя из вышесказанного, становится понятным, что на руководителя образовательной организации распространяются нормы трудового законодательства, как на работника, поскольку между руководителем и образовательной организацией заключен трудовой договор, а также нормы образовательного и гражданского законодательства, – как на исполнительный орган власти.

Особенности регулирования труда руководителя отражены в статье 43 Трудового кодекса Российской Федерации. Значимо, что распространение норм указанной статьи не распространяется на руководителей, на которых не возложены функции единоличного органа исполнительной власти (руководитель филиала образовательной организации, руководитель профсоюзной организации).

До заключения трудового договора с руководителем образовательной организации лицо, которое уполномочено заключать трудовой договор, должно запросить информацию о дисквалификации кандидата на должность. Также кандидат на должность руководителя образовательной организации (как и ее руководитель) проходит обязательную аттестацию. Особенности такой аттестации, как и порядок ее прохождения, устанавливаются учредителем такой организации.

Также кандидат на должность руководителя муниципальной образовательной организации обязан предъявить сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера. Причем не только своих, но и супруга (супруги), несовершеннолетних детей.

Также в отношении руководителя, при заключении трудового договора, должны быть выполнены другие действия, которые выполняются при заключении трудового договора с другими работниками. Например, оформляется трудовая книжка, происходит знакомство с локальными нормативными актами.

Следует упомянуть, что руководитель образовательной организации от имени образовательной организации заключает трудовые договоры. Однако заключить трудовой договор с руководителем, как и внести в него изменения, руководитель образовательной организации не имеет права. Данные права есть только у лица, которое уполномочено заключать подобного рода трудовые договоры.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается в письменной форме, в двух экземплярах. При этом для руководителя образовательной организации разработана типовая форма трудового договора. Руководитель образовательной организации выполняет специфическую трудовую функцию – совершает от имени организации действия по реализации ее прав и обязанностей, которые возникают из гражданских, трудовых, налоговых и других правоотношений, например, распоряжается находящимся в собственности организации имуществом, выполняет обязанности работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации.

Помимо особенности оплаты труда руководителя образовательной организации, в трудовом договоре может быть установлена компенсация, которая выплачивается руководителю образовательной организации при принятии решения уполномоченным органом, о прекращении трудового договора. Также отличительной чертой трудового договора с руководителем является возможность установления испытательного срока до 6 месяцев.

Допускается заключение срочного трудового договора с руководителем образовательной организации. Срок может быть указан в уставе образовательной организации, а может быть определен сторонами при заключении трудового договора. Этот срок составляет не более пяти лет. В любом случае срок должен быть указан в трудовом договоре, как и причины установления такого срока. Также для руководителей образовательных организаций может быть установлен ненормированный рабочий день. Данное условие должно быть отражено в трудовом договоре с руководителем и отображаться в перечне должностей, в отношении которых установлен особый режим работы. Законодательно установлено, что за ненормированный режим работы работнику устанавливается компенсация: дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех дней. Локальными актами может быть установлен иной порядок предоставления данной компенсации.

Отдельным вопросом для руководителей образовательных организаций стоит вопрос о совмещении. Трудовой кодекс предусматривает такую возможность. Общими условия совмещения должны быть: добровольность, дополнительная оплата и выполнение работы в отведенное рабочее время. Данный вопрос является значимым для руководителей образовательных организаций, поскольку они получают право на досрочное назначение пенсии по старости при выполнении условия: ведение преподавательской работы в том же или в другом учреждении для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год). При этом не уточняется конкретный перечень трудовых функций, которые являются педагогической работой. Поэтому разумно исходить из того, что в действующей системе пенсионного обеспечения установление для лиц, осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, льготных условий приобретения права на трудовую пенсию по старости (с 1 января 2015 года – страховую пенсию по старости) направлено, главным образом, на защиту от риска утраты профессиональной трудоспособности ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста. Поэтому право на досрочное назначение указанной пенсии связывается не с любой работой в образовательных учреждениях, а лишь с такой, при выполнении которой организм работника подвергается неблагоприятному воздействию различного рода факторов, обусловленных спецификой и характером профессиональной деятельности; при этом учитываются также и различия в характере труда, функциональных обязанностях лиц, работающих на разных должностях. Сложностью является определение того, какого рода профессиональная деятельность может быть отнесена к педагогической и сопряжена ли она с повышенными психофизиологическими нагрузками. Что в свою очередь означает, что в основе соответствующей дифференциации должны лежать объективные критерии оценки характера труда и функциональных обязанностей по той или иной должности. В итоге получается, что для того, чтобы руководителю образовательной организации засчитывался педагогический стаж, нужно не только выполнять педагогическую работу, а заключаться она должна в реализации учебных или воспитательных программ.

Так, руководитель образовательной организации может работать по совместительству у другого работодателя, однако для этого руководитель

должен получить прямое разрешение на подобный труд у правомочного лица учредителя. Нормы, разрешающие работать по совместительству, разумно устанавливать в уставе образовательной организации. Также в уставе может содержаться прямой и безусловный запрет на данный вид трудовых отношений руководителя. Руководитель образовательной организации не может занимать эту должность по совместительству.

Отдельным вопросом, требующим разрешения, стоит вопрос о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю образовательной организации. Трудовой кодекс устанавливает, что отпуск руководителю образовательной организации предоставляется в размере от 42 до 56 календарных дней. Предоставление отпуска при этом осуществляется по общим правилам предоставления отпуска. Вопрос о том, каким образом определяется продолжительность отпуска и кто подписывает приказ о предоставлении отпуска руководителю образовательной организации, решается локальными актами организацией, в том числе уставом. Так, может быть указано, что соответствующий приказ подписывает правомочное лицо учредителя или сам руководитель. Количество дней отпуска зависит от должности и образовательной организации. Конкретизация дней устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Похожим образом решается и вопрос о командировке руководителя образовательной организации. Также можно делегировать возможность подписывать командировочные документы другому должностному лицу организации: будь то командировка или иная причина, на время отсутствия руководителя кто-то должен исполнять его трудовые функции. Данный вопрос можно решить путем делегирования части полномочий руководителя работнику. Делегирование происходит путем выдачи доверенности от имени образовательной организации. Однако нужно, чтобы подобное правовое действие не было запрещено уставом. Значимо, что ответственность за действия такого работника будет нести руководитель образовательной организации. В доверенности следует указывать конкретные действия, например, право на подписание документов касательно образовательного процесса. Также на время отсутствия руководителя можно назначить исполняющего обязанности. Но в этом случае данный вид трудовой деятельности является совмещением и подлежит дополнительной оплате, возможно с письменного согласия работника. Следует учитывать, что работник,

выполняющий такие полномочия, может отказаться от их выполнения в любой момент, предупредив об этом работодателя за три дня. Также есть возможность предусмотреть в трудовом договоре конкретного работника (заместителя) трудовую функцию о замещении руководителя в случае отсутствия последнего. В то же время часть судов исходит из того, что выполнение работы в отсутствие руководителя значительно превышает полномочия заместителя, и, учитывая возросший объем, сложность и ответственность труда заместителя требуют дополнительной оплаты. Исходя из сказанного, будет разумным предусмотреть доплату работнику за выполнение обязанностей руководителя образовательной организации на время отсутствия последнего.

Другой значимой особенностью труда руководителя образовательной организации является особенность привлечения его к дисциплинарной ответственности. Она наступает (так же, как и у других работников) за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых функций, при наличии вины. При этом если назначение наказания для других работников является правом работодателя, то, исходя из смысла статьи 195 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение руководителя образовательной организации к дисциплинарной ответственности является обязательным, если о факте нарушения стало известно путем заявления от представительного органа работников. Нарушение должно быть осуществлено в сфере неисполнения условий коллективного договора, соглашения.

Дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора или увольнения, помимо общих оснований, предусмотренных ч. 3 ст. 192 ТК РФ, может быть применено за следующие проступки:

- принятие необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имущества организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение руководителем своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Непосредственно к ответственности руководителя привлекает уполномоченный на то орган учредителя образовательной организации. Информация об этом может быть указана в уставе образовательной организации.

Процедура привлечения руководителя образовательной организации к дисциплинарной ответственности в целом такая же, как и привлечения к ответственности других работников образовательной организации.

Для привлечения необходимо:

- письменное подтверждение поступка;
- сообщение о факте проступка работодателя;
- приказ работодателя руководителю образовательной организации о предоставлении письменного объяснения о факте проступка;
- принятие решения о привлечении руководителя к ответственности;
- письменное оформление факта привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности.

Какое конкретное дисциплинарное наказание будет применено к руководителю – решает работодатель.

Сам приказ о привлечении к ответственности руководителя образовательной организации должен быть оформлен в установленные законом сроки:

- не позднее месяца с момента обнаружения проступка;
- не позднее шести месяцев с момента совершения дисциплинарного проступка;
- не позднее двух лет, если проступок обнаружен по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки.

Еще одной особенностью труда руководителя образовательной организации является специфика расторжения трудового договора досрочно. Если общий порядок увольнения по собственному желанию предусматривает, что заявление подается не менее чем за две недели, то у руководителя этот срок увеличен – не менее чем за месяц. Также допускается расторжение трудового договора с руководителем без указания мотивации увольнения (фактически – увольнение без виновных действий руководителя).

Вопросы для самоконтроля:

1. Является ли заведующий педагогическим работником?
2. Может ли заведующий вести образовательную деятельность в дошкольном образовательном учреждении?
3. Как происходит увольнение без виновных действий руководителя организации?
4. Может ли заведующий делегировать свои полномочия другим работникам организации?

Глава 2.

Нормативные основания организации образовательного процесса в свете требований ФГОС ДО

§ 2.1. О реализации приказа Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»

В первой главе настоящего документа определено, что предметом регулирования ФГОС ДО являются отношения в сфере образования, возникающие при реализации образовательной программы дошкольного образования, как организациями, осуществляющими образовательную деятельность, так и индивидуальными предпринимателями. Внесена норма, согласно которой положения настоящего стандарта могут использоваться родителями (законными представителями) при получении детьми дошкольного образования в форме семейного образования.

В этой связи нам представляется важным прокомментировать понимание терминов «семейное образование».

В настоящее время Минобрнауки РФ направило руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, специальное письмо от 15.11.2013 за № НТ-1139/08 «Об организации получения образования в семейной форме», в котором даются разъяснения по ряду вопросов получения образования в форме семейного образования.

В частности рассматриваются вопросы оплаты (что платно, что бесплатно).

1. Конституцией Российской Федерации определено, что основное общее образование является обязательным, а также гарантированы его общедоступность и бесплатность в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

Следовательно, если родители (законные представители) выбирают получение образования в семейной форме, то получается, что они

отказываются от получения образования в образовательных организациях и принимают эти обязательства на себя.

Так как семейное образование – это форма получения образования вне образовательных организаций, то и родители (законные представители), забирая ребенка из школы, должны сами позаботиться о средствах на его обучение.

2. Однако бесплатно обучающийся может проходить экстерном промежуточную и итоговую аттестации в образовательной организации.

Бесплатно ему предоставляются учебники и учебные пособия. Причем обеспечение указанных обучающихся учебниками и учебными пособиями возможно производить не только из фондов библиотеки организации, осуществляющей образовательную деятельность, в которой обучающийся проходит промежуточные и (или) государственную итоговую аттестации, но и посредством создания специализированного библиотечного фонда субъекта Российской Федерации (муниципального образования).

3. За счет бюджета ученики, если захотят, могут приходить на какие-то уроки в школу, к которой они прикреплены. Кроме того, обучающиеся, которые находятся на семейном обучении, имеют право участвовать во всех творческих конкурсах, олимпиадах, осваивать дополнительные образовательные программы в этой школе также бесплатно.

4. Субъекты Российской Федерации в рамках имеющихся полномочий вправе предусмотреть полностью или частично финансовое обеспечение содержания лиц, нуждающихся в социальной поддержке, при выборе ими получения образования в семейной форме, в виде компенсаций на обучение.

5. Для обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, в своем развитии и социальной адаптации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации организуется предоставление психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи. Она может быть оказана психологами, педагогами-психологами организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых такие дети проходят аттестацию, либо в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

6. По желанию родителей (законных представителей) ребенок в любое время может вернуться в образовательную организацию для

продолжения образования, а также продолжить получение образования в образовательной организации, если им не будет ликвидирована академическая задолженность.

Кроме того, на любом этапе обучения по решению родителей (законных представителей) ребенок вправе продолжить образование в любой иной форме, предусмотренной законом об образовании, либо использовать право на сочетание форм получения образования и обучения.

Особое внимание следует обратить на современное понимание требований к условиям реализации Программы, а именно: психолого-педагогическим, кадровым, материально-техническим и финансовым условиям реализации Программы, а также к развивающей предметно-пространственной среде.

Под кадровыми условиями реализации Программы подразумеваются (п. 3.4.1) руководящие, педагогические, учебно-вспомогательные, административно-хозяйственные работники Организации. Отдельно установлено, что в реализации Программы могут также участвовать научные работники Организации. К обеспечивающим реализацию программы отнесены работники, осуществляющие финансовую и хозяйственную деятельности, охрану жизни и здоровья детей.

В стандарте даются ссылки на квалификацию педагогических и учебно-вспомогательных работников, которая должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 06 октября 2010 г., регистрационный № 18638), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 01 июля 2011 г., регистрационный № 21240).

Должностной состав и количество работников, необходимых для реализации и обеспечения реализации Программы, определяются ее целями и задачами, а также особенностями развития детей.

Необходимым условием качественной реализации Программы является ее непрерывное сопровождение педагогическими и учебно-вспомогательными работниками в течение всего времени ее реализации в Организации или в группе. При этом в п. 3.4.2 ФГОС ДО устанавливаются требования к компетенциям педагогических работников, реализующих Программу. Перечень этих компетенций обозначен в п. 3.2.5 настоящего стандарта.

Отдельного комментария требует п. 3.4.4, в котором говорится, что при организации инклюзивного образования могут быть привлечены дополнительные педагогические работники, имеющие соответствующую квалификацию для работы с данными ограничениями здоровья детей. Отдельные нормы установлены для других категорий детей, в том числе находящихся в трудной жизненной ситуации, для которых могут быть привлечены дополнительные педагогические работники, имеющие соответствующую квалификацию.

Уместно уточнить, что, согласно ст. 1 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», **дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации**, – это дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды; дети с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющие недостатки в физическом и (или) психическом развитии; дети – жертвы вооруженных и межнациональных конфликтов, экологических и техногенных катастроф, стихийных бедствий; дети из семей беженцев и вынужденных переселенцев; дети, оказавшиеся в экстремальных условиях; дети – жертвы насилия; дети, отбывающие наказание в виде лишения свободы в воспитательных колониях; дети, находящиеся в образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа); дети, проживающие в малоимущих семьях; дети с отклонениями в поведении; дети, жизнедеятельность которых объективно нарушена в результате сложившихся обстоятельств и которые не могут преодолеть данные обстоятельства самостоятельно или с помощью семьи.

Задания для самопроверки:

1. Воспользовавшись Комментариями к ФГОС ДО, рассмотрите особенности требований стандарта дошкольного образования.

2. Заполните таблицу:

№ п/п	Пункт ФГОС ДО	Суть нормативного требования	Комментарии по правовой норме в сопутствующих документах

§ 2.2. Об особенностях приказа Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“» (зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013 № 30550)

Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 устанавливает до 01 января 2020 г. переходный период для всех профессиональных стандартов. Таким образом, до начала 2020 г. работодатель в соответствии с утвержденным им планом перехода на профессиональный стандарт осуществляет выбор того документа, который подлежит применению в образовательном учреждении. К концу переходного периода планы должны быть реализованы, а все педагогические работники образовательного учреждения должны соответствовать требованиям профессиональных стандартов. Преемственность профессиональных стандартов с ЕКС не раз упоминалась на словах разработчиками документов и представителями Министерства образования и науки РФ. На практике же был выявлен целый ряд существенных различий в объеме требований между ЕКС и профессиональными стандартами. После того как профессиональный стандарт вступит в силу, соответствующие положения ЕКС потеряют свою силу. Изменение требований к квалификации педагога на основе анализа современной исторической и социальной ситуации, данной в Концепции стандарта, обосновывает и неизбежность изменения стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в институтах повышения квалификации. При этом существует необходимость наполнения профессионального стандарта новыми компетенциями, соответствующими структуре профессиональной деятельности педагога, решению стандартных

профессиональных задач в изменившихся исторических условиях. Обязательным требованием стандарта выдвигается необходимость постоянного повышения квалификации.

Профессиональная компетентность обеспечивает функциональную грамотность специалиста, его готовность к оценке и переоценке наличного уровня профессионального знания, к использованию усвоенной информации не только для решения текущих практических и теоретических задач, но для поиска и получения новой информации. Компетентность специалиста проявляется в мобильности знаний, разнообразии и нестандартности умений, в выраженной критичности мышления, в творческой активности.

Ориентация современного образования на развитие и формирование компетенций, как основы овладения человеком деятельностью, охватывает все его уровни. При этом международная практика рассматривает процесс развития компетенций как процесс наращивания потенциала, т. е. как процесс реализации, поддержки и развития способностей людей успешного управления своей деятельностью для достижения измеримых и устойчивых результатов.

Компетенция, в широко применяемом смысле, означает круг вопросов, за которые специалист отвечает по должности. Логично предположить, что для этого необходимо иметь опыт применения определенных знаний, способов деятельности при решении как стандартных, так и нестандартных профессиональных задач, входящих в круг этих вопросов. Нам представляется, что решение стандартных профессиональных задач относится к сфере актуальных профессиональных компетенций, а нестандартных – к сфере потенциальных (инновационных).

Данный факт является важным в определении стратегии и тактики развития профессиональных возможностей, развитии профессиональных компетенций. Современный педагог должен обладать готовностью жить и работать в условиях непрерывно изменяющегося мира, разрабатывать собственные стратегии поведения, осуществлять нравственный выбор и нести за него ответственность. Изменение нормативно-законодательного поля образования логично приводит к необходимости изменения и способов профессиональной деятельности.

Таким образом, в современном обществе существует насущная потребность овладения каждым педагогом правовыми знаниями в сфере образования. Это предполагает обязательную ориентиро-

ванность педагогов в законодательной и концептуальной базе системы образования, развитие системного мышления, повышения уровня проектной деятельности с учетом современных требований. Благодаря освоению правовых и концептуальных знаний в области законодательства, применению их на практике, педагог может обеспечить развитие плано-прогностической направленности своей деятельности, включиться в объективную оценку соответствия (несоответствия) реальных образовательных результатов и ожиданий основных заказчиков и потребителей образовательных услуг.

Уточнение сути профессиональной компетентности современного работника образования в контексте реалий современной социально-экономической ситуации привело к необходимости обсуждения и проработки нормативно-правовых оснований для ее обновления, развития и коррекции. Общепринятое понимание развития профессиональной компетентности, трактуемое как повышение квалификации, относится к системе дополнительного профессионального образования. Согласно ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [7], повышение квалификации следует понимать как обновление теоретических и практических знаний, как совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации. Совершенствование, являясь процессом, предполагает дальнейшее обучение работника той же профессии в целях обновления профессиональных знаний, умений, навыков и реализуется в рамках дополнительного профессионального образования (далее – ДПО). В то же время в Трудовом кодексе [6] квалификация работника понимается как уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Подводя итог изложенному выше, мы отмечаем, что в нормативной базе системы образования содержится толкование феномена «квалификация» как уровня знаний, умений и компетенции, которые должны совершенствоваться в ответ на вызовы современности.

Вопрос для самоконтроля:

1. Назовите нормативные документы, сопряженные по требованиям с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая дея-

тельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013 № 30550).

§ 2.3. Нормативно-правовая компетентность в свете требований профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

Нормативно-правовая компетентность – это способность специалиста-профессионала ориентироваться в образовательной ситуации с позиции законодательства, решать проблемы различной сложности на основе имеющихся знаний, использовать полученные сведения в ситуации выбора, осуществлять оценочно-ценностную рефлексию.

В структуре ключевых нормативно-правовых компетентностей педагогических кадров, как субъектов образовательных правоотношений, должны быть представлены:

1. Компетентность в сфере образовательного правового пространства.
2. Компетентность в сфере самостоятельной познавательной деятельности, основанная на усвоении способов приобретения правовых знаний из различных источников информации.
3. Компетентность в сфере гражданско-общественной деятельности.
4. Компетентность в сфере социально-трудовой деятельности.
5. Компетентность в бытовой сфере.
6. Компетентность в сфере социальной защиты ребенка как субъекта образовательного процесса.

Сущностная характеристика нормативно-правовой компетентности педагогов включает:

- интеграцию знаний в области образовательного законодательства;
- возможность использовать полученные знания в практической деятельности;

– сформированность личностных качеств специалиста-профессионала;

– наличие опыта эмоционально-ценностного отношения к действительности.

Вышеперечисленные виды нормативно-правовой компетентности предполагают владение правовой¹ информацией.

Задание для самопроверки:

Используя предложенный инструментарий, оцените сформированность правовой компетентности.

Инструкция

Проставьте напротив критерия выбранный вами показатель и проставьте баллы, соответствующие ему. Произведите подсчет баллов.

Заполните анкету согласно инструкции. Воспользовавшись ключом к анкете, оцените результат. Полученный результат соотнесите с реестром.

Напишите заключение об уровне сформированности правовой компетентности.

Сформулируйте предложения по дальнейшему развитию правовой компетентности.

2.3.1. Критерии и показатели оценки правовой компетентности педагогов

Критерии	Показатели			Средства диагностики
	1 балл	2 балла	3 балла	
1. Правовое знание	Педагог знает о существовании нормативных документов	Педагог знает основные положения нормативных документов федерального	Педагог знает содержание нормативных документов федерального уровня в об-	Мониторинг. Тест. Анкетирование

¹ Правовая информация – это нормативные правовые акты во всем их многообразии и динамике и тесно связанные с ними справочные, нормативно-технические и научные материалы.

Критерии	Показатели			Средства диагностики
	1 балл	2 балла	3 балла	
	<p>федерально-го уровня в области образования.</p> <p>Педагог знает о существовании нормативных документов регионального уровня в области образования.</p> <p>Педагог знает перечень большей части локальных (лицейских) нормативных актов</p>	<p>уровня в области образования.</p> <p>Педагог знает основные положения нормативных документов регионального уровня в области образования.</p> <p>Педагог знает содержание локальных (лицейских) нормативных актов</p>	<p>ласти образования.</p> <p>Педагог знает содержание нормативных документов регионального уровня в области образования.</p> <p>Педагог участвовал в разработке ряда локальных (лицейских) нормативных актов</p>	
2. Правовое сознание	<p>Педагог знает о необходимости выполнять законы федерального уровня области образования.</p> <p>Педагог знает о необходимости выполнять законы регионального уровня в об-</p>	<p>Педагог знает законы федерального уровня в области образования и осознает необходимость их выполнения законов.</p> <p>Педагог знает законы регионального уровня в области образования и осознает необ-</p>	<p>Педагог применяет на практике законы федерального уровня в области образования, является консультантом по правовым вопросам для своих коллег, родителей и учеников.</p> <p>Педагог применяет на</p>	<p>Мониторинг.</p> <p>Тест.</p> <p>Анкетирование.</p> <p>Наблюдение</p>
				<p>Мониторинг.</p> <p>Анкетирование.</p> <p>Наблюдение</p>
				<p>Мониторинг.</p> <p>Тест.</p>

Критерии	Показатели			Средства диагностики
	1 балл	2 балла	3 балла	
	<p>ласти образования. Педагог только знает комититься с нормативно-правовыми актами лица (приказы, постановления)</p>	<p>ходимость их выполнения законов. Педагог знает нормативно-правовые акты лица и осознает необходимость их соблюдения</p>	<p>практике законодательного уровня в области образования, является консультантом по правовым вопросам для своих коллег, родителей и учеников. Педагог соблюдает нормативно-правовые акты лица, является консультантом по правовым вопросам для своих коллег, родителей и учеников</p>	<p>Анкетирование. Наблюдение</p>
3. Трудовая дисциплина	<p>Знает правила внутреннего распорядка в лицее, старается соблюдать деловой стиль в одежде. Допускает или несвоевременное, или не в полном объеме исполнение</p>	<p>Знает и чаще всего соблюдает правила внутреннего распорядка в лицее, соблюдает деловой стиль в одежде. Своевременно и точно исполняет распоряжения заместителей директора, ру-</p>	<p>Знает и строго соблюдает правила внутреннего распорядка в лицее, соблюдает деловой стиль в одежде. Выполняет функционал по контролю соблюдением трудовой дисциплины.</p>	<p>Мониторинг. Анкетирование. Наблюдение. Тест</p>

Критерии	Показатели			Средства диагностики
	1 балл	2 балла	3 балла	
	распоряжений заместителя директора, руководителя методического объединения. Педагог знаком с содержанием трудового договора с работодателем, перечнем должностных инструкций	руководителя методического объединения. Педагог выполняет свою профессиональную деятельность в соответствии с содержанием трудового договора с работодателем, перечнем должностных инструкций	Педагог участвует в экспертизе содержания трудового договора с работодателем, должностных инструкций	

Анкета № 1

«Самооценка правовой компетентности педагогов»

Правила выполнения: внимательно прочтите вопросы анкеты. Оцените степень развития у себя перечисленных умений. Оформите ответы по предложенной схеме:

- владею данным умением полностью* – 3 балла;
владею в основном – 2 балла;
владею частично – 1 балл;
не владею совсем – 0 баллов.

1.	Определять способы реализации прав и свобод в образовательном процессе, а также защиты нарушенных прав	3	2	1	0
2.	Анализировать содержание должностных инструкций и определять круг полномочий и обязанностей участников образовательного процесса	3	2	1	0

3.	Выбирать соответствующую закону форму поведения и действий в типичных жизненных ситуациях, возникающих в образовательном процессе	3	2	1	0
4.	Давать характеристику локальным (внутренним) нормативным актам: перечень, содержание, условия действия	3	2	1	0
5.	Излагать и аргументировать собственные суждения о происходящих событиях и явлениях в ходе образовательного процесса с точки зрения права	3	2	1	0
6.	Сознательно избегать ситуаций, ориентирующих на антиобщественное поведение, нарушение нормативно-правовых актов образовательной организации	3	2	1	0
7.	Осуществлять экспертизу содержания трудового договора с работодателем, должностных инструкций, локальных актов ОО	3	2	1	0
8.	Объяснять содержание прав, обязанностей и ответственности участников образовательного процесса, консультировать по правовым вопросам коллег, родителей	3	2	1	0
9.	Соблюдать санитарно-гигиенические нормы и требования к образовательному процессу	3	2	1	0
10.	Самостоятельно составлять простейшие виды правовых документов (заявление, доверенность, объяснительную)	3	2	1	0

Результаты анкеты подтверждаются при выполнении теста.

Результаты анкеты

Ключи к анкете

Критерии	Вопросы анкеты	Максимальное количество баллов
1. Правовое знание	1, 4, 5, 8, 10	15
2. Правовое сознание	3, 6, 9	9
3. Трудовая дисциплина	2, 7	6

Реестр

Показатели	Правовое знание	Правовое сознание	Трудовая дисциплина
1 балл (низкий уровень)	0–6	0–4	6
2 балла (допустимый уровень)	7–12	5–7	4–5
3 балла (оптимальный уровень)	12–15	9–8	0–3

Библиографический список

1. Яковлева, Г. В. Концепция развития инновационной методической деятельности педагога ДООУ / Г. В. Яковлева // Сибирский педагогический журнал. – Новосибирск : Новосибирский государственный педагогический университет, 2012. – № 4. – С. 161–166.

2. Матвиевская, Е. Г. Непрерывное образование педагогов дошкольного образования / Е. Г. Матвиевская, А. А. Муратова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. – № 9. – С. 83–88.

3. Климбей, Л. В. Непрерывное образование в системе повышения квалификации педагогических работников [Электронный ресурс] / Л. В. Климбей // Молодой ученый. – 2017. – № 12. – С. 509–511. – URL: <https://moluch.ru/archive/146/40807/> (дата обращения: 22.06.2018).

4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. – 25.12.1993. – № 237.

5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 01 января 1996 г. – № 1. – Ст. 16.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 28 июня 2021 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 22.

7. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (ред. от 02.06.2021, с изм. и доп., вступ. в силу с 13.06.21).

9. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел „Квалификационные характеристики должностей работников образования“» (зарегистрирован в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638).

10. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении Плана мероприятий („дорожной карты“) Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

11. Приказ Министерства образования и науки РФ от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70340506/#ixzz5EQJUceY4> (дата обращения: 02.05.2018).

12. Равен, Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Джон Равен. – Москва, 2002 (англ. 1984).

13. HutmacherWalo. Key competencies for Europe / Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC) a / Secondary Education for Europe Strsburg, 1997, p. 11.

14. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“» (зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013 № 30550).

15. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н (ред. от 19.09.2017) «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (зарегистрирован в Минюсте России 27 мая 2013 г. № 28534).

16. Зимняя, И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель) / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов. Книга 2 : материалы XV Всероссийской научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций». – Москва ; Уфа : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – С. 10–19.

17. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/> (дата обращения: 30.04.2018).

18. Смирнова, С. В. Преодоление профессиональных дефицитов педагогов в системе дополнительного профессионального образования / С. В. Смирнова, А. К. Киселева // Научное обеспечение системы повышения квалификации : научно-теоретический журнал. – Челябинск, 2017. – № 3 (32). – С. 29–35.

19. Компетентность и проблемы ее формирования в системе непрерывного образования (школа – вуз – послевузовское образование) / науч. ред. проф. И. А. Зимняя : материалы XVI научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения». – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 130 с.

20. Конституция Российской Федерации.

21. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

22. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ.

23. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 № 14-ФЗ.

24. «Семейный кодекс Российской Федерации» от 29.12.1995 № 223-ФЗ.

25. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

26. Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей».

27. Позиция ВС РФ: Злоупотребление правом имеет место в случае, когда субъект поступает вопреки норме, предоставляющей ему соответствующее право, не соотносит поведение с интересами общества и государства, не исполняет корреспондирующую данному праву юридическую обязанность. Определение Верховного Суда РФ от 03.02.2015 № 32-КГ14-17. Применимые нормы: п. 1 ст. 10 ГК РФ.

28. Приказ Минобрнауки России от 26.12.2013 № 1400 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования».

29. Приказ Рособрнадзора от 18.11.2016 № 1967 «Об определении минимального количества баллов единого государственного экзамена, подтверждающего освоение образовательной программы среднего общего образования, и минимального количества баллов единого государственного экзамена, необходимого для поступления в образовательные организации высшего образования на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета».

30. Алексеев, С. С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – Москва : Статут, 1999. – 712 с.

31. «Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ» (постатейный) (Н. А. Агешкина, Н. А. Баринов, Е. А. Бевзюк, М. А. Беляев, А. Б. Бельянская, Т. А. Бирюкова, Ю. Н. Вахрушева, Я. С. Гришина, Р. Ю. Закиров, О. А. Кожевников, А. В. Копьев, Т. А. Кухаренко, А. П. Морозов, С. Ю. Морозов, М. М. Серебренников, Е. Г. Шадрина) (подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2016).

32. Гражданский кодекс Российской Федерации. Общие положения о договоре. Постатейный комментарий к главам 27–29 / под ред. П. В. Крашенинникова. – Москва : Статут, 2016. – 223 с.