**Охрана труда женщин. Особенности охраны труда молодежи. Правовое регулирование труда учителя**

**Охрана труда женщин**

Особые условия безопасности труда женщин определяются в главе 41 ТК РФ.
Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Эти гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

В настоящее время действует Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

В соответствии с Санитарными правилами и нормами (СанПиН) 2.2.2.1327—03 «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 25 мая 2003 г. № 100, оптимальные и допустимые величины показателей тяжести и напряженности факторов трудового процесса для женщин составляют:

подъем и перемещение (разовое) тяжести при чередовании с другой работой (до 2 раз в час): оптимальное – до 5 кг, допустимое – до 10 кг;

подъем и перемещение (разовое) тяжести постоянно в течение рабочей смены: оптимальное – до 3 кг, допустимое – до 7 кг;

суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены:

с рабочей поверхности: оптимальное – до 100 кг, допустимое – до 350 кг;

с пола: оптимальное – до 50 кг, допустимое – до 175 кг.

**Особенности охраны труда молодежи**

Труд молодежи законодательно определен в ТК РФ. Подростки и молодежь (лица моложе 18 лет) также имеют право на особые условия безопасности труда (глава 42 ТК РФ).

Согласно действующему законодательству:

заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ);

запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах (ст. 265 ТК РФ);

запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и работам в выходные дни (ст. 268 ТК РФ);

работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ);

все лица моложе 21 года принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра (ст. 266 ТК РФ);

ежегодные отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются продолжительностью в 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» регламентирует работу молодежи при неблагоприятных условиях труда.

Важным элементом системы трудового воспитания является общественно-полезный труд учащихся. Содержание общественно-полезного труда учащихся также определяется с учетом их возраста и здоровья. Главными направлениями трудовой деятельности учащихся являются:

благоустройство и озеленение территории образовательного учреждении;

работа на приусадебном участке;

мероприятия по охране природы;

самообслуживание (работы, выполняемые для школы) и др.

При этом отдельные опасные для здоровья и жизни учащихся виды работ запрещены. Нельзя привлекать учащихся к труду, связанному с большой физической нагрузкой, не отвечающей возрасту. Например, детям 1–4 классов запрещается мыть полы, стирать шторы и занавески. Подросткам 5–9 классов запрещается производить погрузку и разгрузку тяжестей, очистку крыши от снега, очистку территории около учреждения от снега и льда, мытье и протирку осветительной арматуры, мытье оконных стекол на любом этаже здания, земляные и строительные работы, уборку санузлов и умывальных комнат, уборку и вывоз мусора.

Постановление Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 регламентирует нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (табл. 1).

*Таблица 1. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет*



СанПиН 2.4.6.664—97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков» содержат перечень условий и видов работ, на которых запрещается производственное обучение подростков до 18 лет.

**А. Особо вредные условия**

Вредные химические вещества (получение и применение в открытом виде):
чрезвычайно опасные и высокоопасные 1-го и 2-го класса опасности;
обладающие канцерогенным действием;
способные вызывать аллергические заболевания в производственных условиях;
аэрозоли с выраженным фиброгенным эффектом, имеющие предельно допустимую концентрацию (ПДК) 2 мг/м3;
вещества с остронаправленным механизмом действия; вещества раздражающего действия.

Работы с виброоборудованием и виброинструментом.

Работа с лазерами 2–4 класса опасности.

Ионизирующие излучения (все виды работ с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений).

Работа с ультразвуком при контактной передаче.

Работы с возбудителями инфекционных заболеваний, с инфицированными материалами и материалами, зараженными гельминтами, работы с кровью и лабораторные работы по изучению опухолей.

Обслуживание туберкулезных, инфекционных и кожно-венерических больных.

Работа с наркотическими, психотропными, снотворными препаратами.

Работа с ядовитыми и сильнодействующими растениями и лекарственным сырьем (растения и сырье, относящиеся к списку Б).

Работа, связанная с переработкой и получением табачно-махорочной продукции.

Работа, связанная с производством этилового спирта и выпуском алкогольной продукции.

**Б. Работы с повышенной опасностью травматизма**

Работы с взрывоопасными веществами.

Работы по производству, переработке и непосредственному использованию легковоспламеняющихся веществ.

Работа под напряжением 127 В и выше.

Верхолазные работы, все работы на высоте.

Работа в кессонах, барокамерах, водолазные работы.

Работа с оборудованием под давлением выше атмосферного.

Работа под землей.

Работа по обслуживанию механизмов с открытыми движущимися частями (трансмиссии, транспортеры, лебедки, цепи и др.).

**В. Работы, связанные с тяжестью и высокой интенсивностью**

Все работы, связанные с переносом тяжестей выше нормативов для подростков или занимающих более 1/3 рабочего дня.

Работа в ночную смену, сверхурочная работа, работа в выходные дни.

Аккордные или иные работы с максимальным темпом труда, со специальной оплатой.

**Г. Работы, способные оказать отрицательное влияние на психическое и моральное состояние**

Работа с трупами и трупным материалом (в моргах, прозекторских, крематориях, кладбищах, изготовление наглядных пособий).

Работа по убою скота, отлову и уничтожению животных, переработке трупов животных.

Работа в психиатрических больницах, интернатах, диспансерах, включая отделения для лечения наркологических больных в других лечебных учреждениях, работа в хосписах.

***Примечания.***

1. Допустимыми для применения труда подростков являются оптимальные и допустимые (1 и 2) классы условий труда.

2. К видам работ и профессиям, отвечающим вышеуказанным требованиям, могут допускаться подростки для самостоятельного труда с 15 лет и занятости в свободное от учебы время с 14 лет.

3. По видам и условиям работ, отнесенным к запрещенным для самостоятельного труда, может допускаться производственное обучение и практика при сокращении времени воздействия вредных производственных факторов и ограничении их интенсивности. При этом:

условия труда не должны превышать по вредности класс 3.1 (см. п. 2.1);

к практике допускаются учащиеся, достигшие 16-летнего возраста и прошедшие медицинский осмотр в соответствии с действующими нормативными документами;

продолжительность рабочего дня должна составлять не более 1/2 рабочего дня взрослых работников.

Положение об организации общественно полезного, производительного труда учащихся общеобразовательных школ, утвержденное приказом Министерства просвещения СССР от 11 мая 1985 г. № 81 указывает продолжительность работы учащихся общеобразовательных школ во время каникул в составе трудовых объединений и в лагерях:

для учащихся 2–4 классов – до 2 часов в день;

для учащихся 5–7 классов – до 3 часов в день;

для учащихся 8–9 классов – до 4 часов в день;

для учащихся 10–11 классов – до 6 часов в день.

Продолжительность ежегодной трудовой практики учащихся общеобразовательных школ:

для учащихся 5–7 классов – 10 дней по 3 часа в день;

для учащихся 8–9 классов – 16 дней по 4 часа в день;

для учащихся 10–11 классов – 20 дней по 6 часов в день.

Положение о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утвержденное постановлением Госкомитета по труду и Госкомитета по народному образованию от 3 июня 1988 г. № 343/90-01-490/2 5-01/17-30/43/34-а регламентирует продолжительность работы учащихся общеобразовательных школ в свободное от учебы время:

в течение учебного года:

для учащихся от 14 до 16 лет – 12 часов в неделю и до 2 часов в день; для учащихся от 16 до 18 лет – 18 часов в неделю и до 3 часов в день; в период каникул:

для учащихся от 14 до 16 лет – 24 часа в неделю и до 4 часов в день; для учащихся от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю и до 6 часов в день.

Примечание. При нормировании труда учащихся следует исходить из почасовой нормы выработки взрослых. При этом для подростков до 16 лет почасовая норма не должна превышать 60 % почасовой нормы взрослых, для подростков от 16 до 18 лет – 75 %.

**Правовое регулирование труда учителя**

В соответствии с Конституцией РФ каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Каждый работник имеет право (ст. 21 ТК РФ):

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на возмещение вреда, причиненного повреждением здоровья в связи с работой;

на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;

на объединение в профессиональные союзы;

на обязательное социальное страхование и обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

на судебную защиту своих трудовых прав и др.

Условия труда включаются в трудовой договор и должны соответствовать требованиям Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» (ст. 9) и ТК РФ, а также иным нормативным правовым актам (коллективным договорам).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В Российской Федерации с любым работником может быть заключен трудовой договор. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются (ст. 57 ТК РФ):

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчества работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор,
место работы (с указанием структурного подразделения);

дата начала работы;

наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

права и обязанности работника;

права и обязанности работодателя;

характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, интересов работника и др.

Работодатель может установить испытательный срок нанимаемому работнику и при неудовлетворительных результатах испытания расторгнуть трудовой договор без согласования с выборным профсоюзным органом организации (ст. 71 ТК РФ). Кроме того, основанием для прекращения трудового договора является (ст. 77 ТК РФ):

соглашение сторон;

истечение срока (п. 2 ст. 58 ТК РФ), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

призыв или поступление работника на военную службу;

расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя
(ст. 81 ТК РФ);

перевод работника с его согласия в другую организацию или переход на выборную должность;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);

по состоянию здоровья, если по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) работник признан нетрудоспособным и др.

В последнем случае администрация организации обязана расторгнуть трудовой договор, в том числе и срочный, до истечения срока его действия.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 11 ст. 77 ТК РФ работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Рабочее время и время отдыха. Продолжительность и виды рабочего дня установлены ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается ст. 92 ТК РФ.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет; 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I и II группы;

4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):
для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа;

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Продолжительность работы работников накануне праздничных и выходных дней сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем на условиях внешнего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней и 120 часов в год.

Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка или иными нормативными правовыми актами (ст. 100 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания работников предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время (ст. 107 ТК РФ).

Выходные дни предоставляются в следующем количестве:

2 дня при 5-дневной рабочей неделе;

1 день при 6-дневной рабочей неделе.

При привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни в организациях, приостановка работы которых в выходные и праздничные дни невозможна по производственным условиям, работникам предоставляется другой день отдыха в различные дни недели.

В ст. 112 ТК РФ приведен перечень нерабочих праздничных дней. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Положение об отпусках. Установлено, что работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Наряду с этим трудовое законодательство сохраняет действующую систему дополнительных отпусков.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (ст. 116 ТК РФ).

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы. В зависимости от категории работников продолжительность этого отпуска может составлять от 14 до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены.

Заработная плата. Регулирование заработной платы осуществляется в соответствии с ТК РФ. Максимальный размер заработной платы не ограничивается (ст. 132 ТК РФ), однако это не распространяется на бюджетную сферу, где заработная плата определяется исходя из аттестации работников и Единой тарифной сетки.

Кроме непосредственной выплаты заработной платы законодательством о труде сохранены такие выплаты, как премирование, вознаграждение по общим итогам работы за год, закрепленные в соответствующих положениях, в коллективных и трудовых договорах.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

**Особенности регулирования охраны труда педагогических работников**.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами (ст. 331 ТК РФ).

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет.
При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие указанного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора. По представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания ректора в должности до достижения им возраста семидесяти лет. По представлению ученого совета высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет (ст. 332 ТК РФ).

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе на аналогичной должности, по аналогичной специальности (ст. 333 ТК РФ).

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ).

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет (ст. 336 ТК РФ).