

из западных стран-партнеров (например, в Институте Международных Связей и ряде других). По окончании некоторых вузов студенты могут получить второй государственный диплом по специальности «переводчик в сфере профессиональной коммуникации».

Вернемся к вопросу об эффективности образовательного процесса. О качестве обучения можно судить по ряду признаков: так, стоит задуматься, если единственным критерием при отборе абитуриентов является их платежеспособность. Экзаменов почти нигде нет – достаточно пройти тест и формальное собеседование. Да и о тестах в негосударственных вузах иной раз предпочитают не распространяться, чтобы не отпугнуть абитуриентов. Правда, при этом в большинстве вузов утверждают, что у них бывает конкурс 2-3 человека на место, что некоторым образом, сомнительно в свете вышесказанного.

В негосударственные вузы не только легко поступить, учиться в них тоже можно не напрягаясь. Количество учебных часов в неделю может не превышать, к примеру, двадцати четырех (это на уровне начальной школы). Кроме того, можно пропускать хоть половину занятий, скорее всего, за это не отчислят, потому что потеря студента означает лишение денег. Негосударственный вуз отчисляет студента незамедлительно только в случае неуплаты за обучение.

Безусловно, представленная точка зрения может быть спорной. Но все же очевидно, что процент негосударственных вузов, которые могут дать качественное, конкурентоспособное образование, по сравнению с государственными, довольно низок. Поэтому, если необходимо получить достойное образование, то, бесспорно, правильной будет воспользоваться услугами государственных высших учебных заведений. А тем временем нам остается надеяться, что все-таки будут определены не только законодательные, но и прикладные пути повышения эффективности образования в коммерческих вузах.

Филлющенко Л.И.

## ЛОКАЛЬНОЕ НОРМОТВОРЧЕСТВО В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ВУЗАХ

Современное трудовое законодательство предоставляет работодателям широкие возможности в локальном регулировании трудовых отношений. Не являются исключением и высшие учебные заведения. Многие нормативные правовые акты по высшей школе устарели или отменены, появились новые общественные отношения, требующие правового регулирования, и существующий вакуум стал заполняться локальными нормативными актами.

В соответствии со ст.8 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), локальные нормативные акты включены в систему источников трудового права. Следовательно, они должны быть подчинены единым принципам правового регулирования трудовых отношений, «вписываться» в систему трудового законодательства. При разработке и принятии локальных

нормативных актов работодатель действует в рамках, определенных законом. В частности, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами. По способу принятия локальные нормативные акты могут быть разделены на несколько групп: нормативные соглашения; акты, принимаемые с учетом мнения представительного органа; единоличные акты работодателя.

Привлекают внимание появившиеся в вузах коллективные договоры. У большинства ученых в области трудового права трактовка коллективного договора как локального нормативного акта (нормативного соглашения) сомнений не вызвала. Трудовой кодекс РФ содержит несколько десятков отсылочных норм, определяя, какие вопросы могут быть урегулированы коллективным договором. В частности, установление систем заработной платы и размеров ставок, окладов (ст. 135), режимов рабочего времени (ст. 100), перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101), порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст. 116), порядка и размеров возмещения командировочных расходов (ст. 167) и т.д.

Некоторые положения Трудового кодекса не могут быть реализованы иначе, как через механизм коллективного договора (например, периоды для расчета средней заработной платы (ст. 139), получение отпуска без сохранения заработной платы помимо оснований ст. 128 ТК РФ). Распространению коллективно-договорного регулирования способствуют нормы налогового законодательства, позволяющие включать в расходы на оплату труда все выплаты, надбавки, льготы, предоставляемые работникам в соответствии с коллективным договором.

Анализ содержания коллективных договоров показывает, что наряду с позитивными решениями в них встречаются положения, противоречащие закону или допускающие двусмысленное толкование. Так, в коллективном договоре УГТУ-УПИ на 2002–2004 гг. была предусмотрена выплата заработной платы один раз в месяц, что противоречит ТК РФ. Весьма двусмысленно, обтекаемо звучит п. 4.3 коллективного договора на 2005–2007 гг. о том, что «заработная плата работникам университета выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом» (а фактически один раз в месяц). Между тем положения коллективных договоров и других актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и тем более противоречить ему (ст.ст. 8, 9 ТК РФ).

Ст.ст. 8, 371, 372 ТК РФ предусматривают принятие локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных кодексом и другими законами и иными нормативными актами, по особой процедуре – с учетом мнения представительного органа работников. Работодатель

перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Локальные нормативные акты, принятые без учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (ч.4 ст. 8 ТК РФ).

В отношении коллективных договоров, соглашений законодатель пошел еще дальше, говоря о неприменении условий договоров, соглашений, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством (ст. 9 ТК РФ). Хорошо, что подобное правило появилось. Но законодатель не довел до конца эту мысль. По справедливому замечанию А.М. Лушников и М.В. Лушниковой, не ясно, кому адресовано это «благое пожелание» – то ли законопослушному работодателю, то ли какому-то государственному органу, о котором законодатель умалчивает<sup>1</sup>. Последствия фактического применения таких условий работодателем, к сожалению, не определены.

Вызывает сложность решение вопроса о том, произошло ли ухудшение положения, снижение уровня прав и гарантий работников по сравнению с законодательством в локальном нормативном акте. В практике бывали конфликты по поводу оценки данного обстоятельства. По мнению В.Г. Сойфера, факт ухудшения или неухудшения положения работников после принятия локального нормативного акта должен определяться в судебном порядке по заявлению заинтересованной стороны<sup>2</sup>. В ст. 8 ТК РФ в связи с этим необходимо внести соответствующее дополнение.

Среди практических работников бытует мнение, что приказ руководителя – распорядительный акт, и потому он не требует учета мнения представительного органа работников. В результате появляются акты, противоречащие закону, конституционным и международно-правовым нормам. Так, в УГТУ-УПИ в конце 2004 г. был издан приказ об установлении доплат за счет внебюджетных средств некоторым категориям работников (с целью стимулирования защиты докторских диссертаций, повышения жизненного уровня работников). При этом выплаты предусмотрены сотрудникам не старше пенсионного возраста. Удивляет в этом приказе не только дискриминационный характер положений, но и непродуманность с экономической точки

---

<sup>1</sup> См.: Лушников А.М., Лушников М.В. О толковании трудового договора// Правоведение. 2005. № 2.

<sup>2</sup> См.: Сойфер В.Г. Проблемы правового обеспечения дистанционного управления трудовыми ресурсами// Трудовое право. 2004. № 8.

зрения – нарушены соотношения в оплате труда высококвалифицированных сотрудников и учебно-вспомогательного персонала, зарплата некоторых из них сравнялась с зарплатой доцента. Проект приказа не представлялся в профком.

Между тем не вызывает сомнений нормативный характер положений, содержащихся в приказе: они рассчитаны на многократное применение, на неопределенное число случаев, обращены к широкому кругу лиц и др. На наш взгляд, дело не в названии документа, а в его содержании. В соответствии с ч. 4 ст. 135 ТК РФ системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного представительного профсоюзного органа. При этом заработная плата зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается (ст. 132 ТК РФ).

Думается, обращение в представительный орган можно рассматривать не только как контроль со стороны профсоюзов, но и способ улучшения качества принимаемых актов, залог их большей продуманности и обоснованности. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты единолично, если не требуется учет мнения представительного органа законом или иными нормативными актами. Так, работодатель вправе определить порядок использования и хранения персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ).

На протяжении ряда лет в университете практикуется заключение гражданско-правовых договоров оказания услуг с преподавателями, которые работают со студентами, обучающимися по контракту. Не вдаваясь в оценку целесообразности такого оформления отношений, хотелось бы высказать некоторые соображения по содержанию договора. Нормирование рабочего времени и его учет, оплата по заранее установленным нормам, выполнение трудовой функции и т.п. – это элементы трудового регулирования. Их-то мы и находим в названных договорах оказания услуг. Правовая форма, как видно, не соответствует содержанию. Думается, необходимо определиться в этом вопросе. Если преподаватели работают по гражданско-правовым договорам, то к их отношениям нельзя подходить с мерками трудового договора. Не должно быть жесткого нормирования и ограничения рабочего времени, учета его в нагрузке, ограничения оплаты и т.п. Иначе получается некий гибрид из элементов того и другого договора. Создание межотраслевого смешанного договора не выдерживает критики. Больше того, Трудовой кодекс РФ, пытаясь защитить работников от незаконных действий работодателей, говорит о том, что если договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ст. 11). То есть, в первую очередь, предполагается

трудоправовое регулирование отношений, связанных с применением труда. В трудовом законодательстве прибалтийских государств эта мысль высказана еще четче: наличие трудовых отношений предполагается; в случае спора работодатель должен доказать, что имеют место не трудовые, а гражданско-правовые отношения. Было бы неплохо учесть этот опыт в российском трудовом законодательстве.

В условиях реформирования общества и высшей школы роль локального нормотворчества в регулировании трудовых отношений будет усиливаться. Хотелось бы надеяться, что локальные нормативные акты будут более продуманными и обоснованными.

Колтышев А.И.

## О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ СОВРЕМЕННОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Проблемы развития высшего профессионального образования в России, его недостаточная востребованность и неустойчивость связи с рынком труда в нашем директивно формирующем потребительском обществе прозападного толка не лучшего варианта связаны не с низким уровнем преподавания, а с отсутствием цивилизованного свободно-конкурентного рынка как такового. Гипертрофически развивающиеся и поддерживаемые по непонятным причинам властями так называемые естественные монополии независимо от их желания превратились в принципиально эклектические образования – компрадорские олигополии, в которых в принципе отсутствует «сотый дефицит квалифицированных кадров». Законы о коммерческой тайне и другие известные незыблемые основания современного общественно-политического строя требуют от сотрудников соблюдения корпоративной этики, являющейся перефразировкой русской поговорки про «сор из избы».

Особенно такая люстрация «по умолчанию» распространилась на фундаментальное высшее образование, являющееся инструментом стратегических прогнозов, остерегающих и оберегающих социум от самоуничтожения. Нетрудно предсказать, что новый этап «номенклатурной революции» с лихорадочным беспрецедентным по материальным затратам заискиванием перед чиновничеством выкинет истинное (неформальное) российское высшее профессиональное образование из числа необходимых факторов конкурентной ротации кадров – участников процесса управления. Это обстоятельство и почти полное отсутствие на практике беззатратного образования делает «заключение договора со студентом, который после получения бесплатного образования должен отработать по специальности определенный срок» единственным спасительным, но, возможно, фантастическим вариантом послевузовского устройства по профилю своего диплома.