

Министерство образования и науки Российской Федерации
Российский государственный профессионально-педагогический
университет
Уральское отделение Российской академии образования
Академия профессионального образования

А.А. Воронина

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ,
СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ
В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

Екатеринбург 2004

УДК 342.951

ББК Х 401

В 75

Воронина А.А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. 176 с.

ISBN 5-8050-0123-3

В настоящей работе исследуются проблемы правового регулирования труда непосредственных участников образовательного процесса в высшей школе как научно-педагогических работников, так и обучающихся – слушателей, студентов, аспирантов, докторантов. Проведенное исследование основано на правовом анализе новейшего законодательства. Внесен ряд предложений, направленных на решение проблем правового регулирования труда указанных категорий работников.

Книга адресована научно-педагогическим работникам, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется проблемами правового регулирования в сфере труда.

Рецензенты: доктор юридических наук, профессор С.Ю. Головина (Уральская государственная юридическая академия); кандидат юридических наук Е.Е. Столярова (Российский государственный профессионально-педагогический университет)

ISBN 5-8050-0123-3

© Российский государственный
профессионально-педагогический
университет, 2004

© Воронина А.А., 2004

Введение

Современный этап развития российской системы права характеризуется динамичностью, направленностью на соответствие экономическим, политическим и иным общественным отношениям. Стремительно развивается и трудовое законодательство. Определенным итогом этого развития является принятие Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), вступившего в действие 1 февраля 2002 г¹. Одним из принципиальных отличий Трудового кодекса от ранее действовавшего Кодекса законов о труде (КЗоТ) следует признать выделение отдельной главы, определяющей особенности регулирования труда педагогических работников. Однако в Трудовом кодексе законодатель не смог отразить все особенности регулирования труда этой категории работников, что и создает необходимость дальнейшего развития законодательства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений педагогических работников, в том числе и высшей школы.

В социально-политическом пространстве России все большее значение приобретает сфера образования. В успешном развитии системы образования заинтересованы и государство, и общество, и каждый участник образовательного процесса от студента до ректора, так как именно уровень развития системы образования определяет в конечном счете и уровень развития общества в целом.

Особую значимость в процессе развития российского общества имеет высшая школа, так как именно в ней осуществляется профессиональная подготовка специалистов для различных сфер деятельности – промышленности, культуры, государственной службы и др. Как известно, за последнее десятилетие в России произошли серьезные изменения во всех сферах общественной жизни. Не миновали эти изменения и сферу образования. Наряду с позитивными явлениями в сфере образования возник и целый ряд негативных. Современное состояние системы образования в целом и высшей школы в том числе не соответствует современным запросам общества; в связи с этим резко обозначилась проблема качества подготовки специалистов и соответствия квалификации выпускников вузов запросам современного рынка труда. Таким образом, как отмечают многие авторы, высшая школа России переживает системный кризис.

¹ Российская газета. 2002. 31 дек.

Возникла необходимость осуществления реформ в образовательной сфере, включающих преобразования принципиального характера на всех уровнях образовательной системы Российской Федерации, в том числе и в сфере высшего и послевузовского профессионального образования, для скорейшего решения возникших проблем в особо значимой социальной сфере. Одной из причин необходимости преобразований в системе высшей школы является «неизбежность ее интеграции в мировую образовательную систему в условиях освоения новейших информационных технологий и перехода в эпоху открытого интернетизированного информационного общества»¹.

На состояние системы российского образования наконец-то обратило внимание государство, приняв ряд значимых нормативных правовых актов. Разработана Федеральная программа развития образования, утвержденная Федеральным законом от 10 апреля 2000 г.²; на уровне Правительства Российской Федерации определена Национальная доктрина образования в Российской Федерации, утвержденная постановлением от 4 октября 2000 г., № 751³; распоряжением Правительства от 29 декабря 2001 г. № 1756-р утверждена Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года⁴. Государство, признавая сложность сложившейся ситуации в системе образования, определило приоритеты политики в области образования, одним из которых является решение проблемы кадрового обеспечения системы образования путем повышения социального статуса и профессионализма педагогических работников.

В связи с повышением социальной значимости образования и общественного внимания к системе образования, к возникающим в этой системе правоотношениям и участникам этих отношений, стало актуальным рассмотрение некоторых проблем, возникших в образовательной сфере за последнее десятилетие, с целью их решения с помощью средств трудового права. Необходимо отметить, что понятие «труд» в названии темы используется в широком смысле и включает в себя трудовые и иные непосредственно связанные с трудовыми отношения

¹ Гуничев В., Степанов С. Вступ. статья к кн.: *Вроейнстийн А.И.* Оценка качества высшего образования. М., 2000. С. 5.

² Российская газета. 2000. 13 апр.

³ Российская газета. 2000. 11 окт.

⁴ Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 7. С. 31 – 41, № 8. С. 23 – 36.

научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе.

Настоящая работа подготовлена на основе анализа Трудового кодекса РФ, а также новейших специальных нормативных правовых и локальных актов, регулирующих отношения в сфере труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в системе высшего и послевузовского профессионального образования. В работе приведены примеры из судебной практики по исследуемой проблематике.

ГЛАВА 1. НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И РАБОТНИКИ, СОВМЕЩАЮЩИЕ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ, КАК СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Понятие и общая характеристика научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе

Прежде чем рассматривать вопросы правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе, следует определить ряд базовых понятий, которые неразрывно связаны с исследуемой проблемой, то есть создать основополагающее «понятийное поле», содержанием которого будет используемый в данной работе понятийный аппарат. Категории работников, трудовые права которых входят в предмет исследования, объединены единым образовательным процессом, что и определило возможность рассмотрения правового положения всех непосредственных участников образовательного процесса с точки зрения трудового права.

В образовательном процессе научно-педагогические работники выполняют свои трудовые обязанности, а осуществляемая ими образовательная деятельность в рамках трудовой отношений есть вид трудовой деятельности. Работникам, совмещающим работу с обучением, законодатель определяет специальный трудово-правовой статус. В связи с этим в понятийный аппарат настоящей работы вводится понятие «участники образовательного процесса», которое включает научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе.

Нормативной основой понятийного аппарата являются: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с изменениями и дополнениями от 24 июля, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.), Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. в редакции от 13 января 1996 г. (с изменениями и дополнениями от 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января 2003 г.),¹

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 150.

Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. (с изменениями и дополнениями от 10 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 25 июня, 4 декабря 2002 г., 10 января, 5 апреля 2003 г.)¹, Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2001 г. (с изменениями и дополнениями от 17 сентября 2001 г., 3 октября, 23 декабря 2002 г., 31 марта 2003 г.)², а также другие нормативные акты.

Поскольку образовательный процесс рассматривается как вид трудовой деятельности, то есть необходимость определить, что понимается под образовательным процессом. Данное понятие не входит в понятийный аппарат трудового права, однако в данной работе несет определенную смысловую нагрузку.

По содержанию образовательный процесс – явление многогранное, отражающее специфику трудовой деятельности по развитию определенных качеств личности для достижения конкретной цели. До недавнего времени термин «образовательный процесс» широко не употреблялся, однако в процессе развития и совершенствования законодательства потребность в широком использовании этого термина возросла. В действующих нормативных источниках термин «образовательный процесс» используется законодателем достаточно широко, например, в Законе Российской Федерации «Об образовании» (ст. 13, 15), в Типовом положении об образовательном учреждении высшего профессионального образования (п. 21), тем не менее, правовой дефиниции этого понятия до сих пор не дано.

Попытаемся разобраться в содержании образовательного процесса и рассмотрим его в нескольких аспектах.

Образовательный процесс – совокупность реальных, относящихся к формальному и неформальному образованию и так или иначе сопряженных с прохождением восходящих ступеней образовательной лестницы³.

Образовательный процесс (образование) – целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества,

¹ Российская газета. 1996. 29 авг.

² Российская газета. 2001. 25 апр.

³ Энциклопедия профессионального образования: В 3 т. М., 1998. Т. 2. С. 156.

государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней¹.

Образовательный процесс – совокупность учебно-воспитательного и самообразовательного процессов, направленная на решение задач образования, воспитания и развития личности в соответствии с государственным образовательным стандартом².

Образовательный процесс можно рассматривать как деятельность его участников, направленную на достижение конечной цели, определяемой соответствующим уровнем получаемого образования – общего, высшего и т.д.

Образовательный процесс – это длящийся направленный процесс по развитию личности с целью приобретения знаний, умений и навыков по определенным образовательным программам в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта.

Поскольку образовательный процесс есть явление многогранное, то дать исчерпывающее определение ему практически невозможно. Ни одно из представленных определений не является универсальным. Тем не менее, исходя из вышесказанного, можно определить понятие «образовательный процесс» в высшем учебном заведении как процесс подготовки студентов по образовательным программам высшей школы в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, включающий в себя и процесс обучения, и процесс воспитания. Однако это определение нельзя применить к образовательному процессу в системе послевузовского профессионального образования. Попытаемся определить его с помощью ст. 25 Закона РФ «Об образовании». Образовательный процесс в системе послевузовского профессионального образования – повышение уровня образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования.

В нормативных актах и в научной литературе широко используются также такие понятия, как «учебный процесс», «воспитательный процесс», «педагогический процесс».

¹Закон Российской Федерации «Об образовании»// Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 3. Ст. 150.

²Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений. М., 2001. С. 94.

Рассмотрим эти понятия и определим их соотношение. Различные справочные издания по-разному определяют эти понятия, но суть их сводится к следующему.

Учебный процесс – это процесс непосредственного обучения, связанный с приобретением знаний, умений, навыков и качеств.

Воспитательный процесс – это процесс целенаправленного и систематического воздействия на физическое, нравственное, интеллектуальное и эстетическое развитие личности.

Педагогический процесс – это профессиональная деятельность педагогов, направленная на усвоение системы знаний, навыков и умений обучающихся в рамках определенного образовательного стандарта.

Наиболее близким понятию «образовательный процесс» является понятие «педагогический процесс». В Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (ст. 20) законодатель использует несколько терминов: «учебный процесс», «научный процесс», «педагогический процесс». С учетом содержания профессиональной подготовки студентов по образовательным программам высшего профессионального образования и обучения в системе послевузовского образования наиболее подходящим понятием является понятие «образовательный процесс», как более широкое понятие и более точное, включающее в себя и процесс обучения, и процесс воспитания, а также процесс обучения на уровне послевузовского образования.

Таким образом, в данной работе образовательный процесс рассматривается как направленная деятельность конкретных лиц, включающая в себя непосредственно процесс обучения и процесс воспитания для достижения определенных целей.

Поскольку образовательный процесс есть деятельность, то есть и лица, ее осуществляющие. В процессе работы над понятием, объединяющим научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе, автор стоял перед выбором: использовать для обозначения этих лиц понятие «субъект» или «участник образовательного процесса».

Для сравнения этих понятий обратимся к «Толковому словарю» С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой.

Субъект – 1. В философии: познающий и действующий человек, существо, противостоящее внешнему миру как объекту познания. 2. Человек как носитель каких-нибудь свойств. 3. Вообще о человеке.

4. В логике: предмет суждения. 5. В грамматике: семантическая категория со значением производителя действия или носителя состояния¹.

Участник – тот, кто участвует, участвовал в чем-нибудь².

Из данных определений следует, что понятие «субъект» является более широким понятием по сравнению с понятием «участник», но в то же время понятие «участник» более конкретно, чем понятие «субъект». Поскольку образовательный процесс рассматривается как деятельность, осуществляемая лицами, непосредственно занятыми в этом процессе, то наиболее корректным видится использование понятия «участник».

Выбор понятия «участник» сделан еще и затем, чтобы в дальнейшем избежать тавтологии, так как участники образовательного процесса будут рассматриваться как субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Кроме того, в предметном поле исследования в качестве участников образовательного процесса рассматриваются исключительно физические лица, в то время как субъектами образовательного процесса, образовательной деятельности являются также и юридические лица, органы государственной власти, муниципальные органы, такие, как органы государственного управления образованием, субъекты Российской Федерации, образовательные учреждения и др.

Рассмотрим подробнее состав участников образовательного процесса в вузе. Образовательный процесс есть двухсторонний и взаимонаправленный процесс, в котором, с одной стороны, участвуют студенты, слушатели, аспиранты, соискатели, докторанты, а с другой стороны – профессорско-преподавательский состав вуза, а также часть работников аппарата управления вуза и других работников, занимающихся преподавательской и научной деятельностью (деканы факультетов, заведующие кафедрами и др.); среди участников этой категории особое место занимает ректор высшего учебного заведения.

Рассмотрим содержание понятий каждого участника образовательного процесса отдельно, для этого обратимся к нормативным документам.

Работники, совмещающие работу с обучением, могут быть в образовательном процессе студентами, слушателями, аспирантами,

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1994. С.766.

² Там же. С. 834.

докторантами и соискателями. Согласно Федеральному закону «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» студентом высшего учебного заведения является лицо, в установленном порядке зачисленное в высшее учебное заведение для обучения. Другой же нормативный акт, а именно Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации (далее именуемое Типовое положение о вузе), определяет студента как лицо, в установленном порядке зачисленное приказом ректора в высшее учебное заведение для обучения по образовательной программе высшего профессионального образования.

Несмотря на то, что Федеральный закон обладает высшей юридической силой по сравнению с постановлением Правительства РФ, определение понятия «студент высшего учебного заведения», данное в нем, представляется неполным, в то время как понятие «студент» по Типовому положению о вузе является более полным, так как включает в себя не только цель, но и в определенной степени объем обучения.

Необходимо отметить, что наряду со студентами высших учебных заведений в данной работе будет рассмотрена и категория «выпускник вуза». Под выпускником высшего учебного заведения в данной работе понимается лицо, окончившее образовательное учреждение высшего профессионального образования и впервые поступающее на работу по полученной специальности.

Следующая категория – слушатели учреждений системы высшего и послевузовского профессионального образования. Слушателями, в соответствии со ст. 18 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и п. 73 Типового положения о вузе, являются лица, обучающиеся:

- в высших учебных заведениях на подготовительных отделениях;
- структурных подразделениях повышения квалификации и переподготовки специалистов;
- другом учебном заведении, если они параллельно получают второе высшее профессиональное образование;
- в ординатуре или интернатуре медицинских вузов.

Понятия «докторант», «аспирант», «соискатель» раскрываются в ст. 19 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Докторантом является лицо, имеющее ученую степень кандидата наук и зачисленное в докторантуру для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

Аспирантом является лицо, имеющее высшее профессиональное образование и обучающееся в аспирантуре и подготавливающее диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук.

Соискателем является лицо, имеющее высшее профессиональное образование, прикрепленное к организации или учреждению, которые имеют аспирантуру и (или) докторантуру, и подготавливающее диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук без обучения в аспирантуре, либо лицо, имеющее ученую степень кандидата наук и подготавливающее диссертацию на соискание ученой степени доктора наук.

В Типовом положении о вузе понятия «докторант», «аспирант» и «соискатель» не определяются, хотя рассматриваются как субъекты образовательного процесса.

В соответствии с п. 4 ст. 19 указанного Закона положения о докторантах, об аспирантах и о соискателях утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Однако указанные положения до сих пор не приняты.

В настоящее время правовой статус докторантов, аспирантов и соискателей, включающий и трудовые права, определен Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации, утвержденным Приказом Министерства общего и профессионального образования от 27 марта 1998 г. № 814, с изменениями и дополнениями в соответствии с приказами Минобразования РФ от 16 марта 2000 г. № 780, от 27 ноября 2000 г. № 3410¹.

Итак, раскрыты понятия участников образовательного процесса в высшем учебном заведении, целью участия которых в этом процессе является подготовка к поступлению в вуз, получение высшего профессионального образования, повышение квалификации или подготовка диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук.

¹Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2000. № 13. С. 75.

Рассмотрим понятия другой группы участников образовательного процесса, которые вступают в этот процесс в рамках выполнения своих трудовых обязанностей.

Обратимся к нормативным актам и выделим термины, которыми пользуется законодатель для обозначения этих участников. В Трудовом кодексе законодатель использует два термина – педагогические работники (ст. 333, 334 и др.) и научно-педагогические работники (ст. 332). В тексте кодекса не дается дефиниций этих понятий, однако из смысла статей следует, что понятие «педагогические работники» используется для обозначения всех категорий педагогических работников независимо от уровня образовательного учреждения, в котором они работают, а понятие «научно-педагогические работники» используется только применительно к работникам вузов. Из текста правовых норм главы 52 ТК РФ, определяющей особенности регулирования труда педагогических работников, очевидно, что понятие «педагогические работники» шире понятия «научно-педагогические работники».

В Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» законодатель уже не использует понятие «педагогические работники», а использует понятия «научно-педагогический персонал» (ст. 20) и «научно-педагогические работники» (ст. 20, 21). Из текста данного Закона следует, что эти два понятия не являются тождественными, так как понятие «научно-педагогический персонал» шире, чем понятие «научно-педагогические работники».

Законодатель в ст. 20 названного Закона поясняет, что научно-педагогический персонал включает в себя профессорско-преподавательский состав и научных работников. К профессорско-преподавательскому составу законодатель в этой же статье относит должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. При этом законодатель не дает определение понятия «профессорско-преподавательский состав», равно как и понятия «научно-педагогические работники». Перечисления должностей работников, относящихся к указанным категориям, с точки зрения автора, недостаточно для раскрытия содержания этих понятий, в то время как определение их является вопросом, важным в связи с дифференцированностью в регулировании труда научно-педагогических работников.

Поскольку к научно-педагогическому персоналу законодатель относит не только профессорско-преподавательский состав, но и научных работников, то необходимо определить и это понятие. Разработкой этого понятия занимались в разные годы представители различных областей научных знаний, в том числе специалисты в области права, такие, как И.К. Дмитриева, Л.Е. Стахеев, В.А. Рассудовский, П.Н. Завлин, А.И. Щербаков, М.А. Юделевич¹.

Определение понятия «научный работник» дано в ст. 4 Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ². Научным работником является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью.

Из содержания п. 6 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» можно сделать вывод о том, что научные работники вуза занимаются исключительно научно-исследовательской работой, не участвуя при этом непосредственно в образовательном процессе. В то же время научно-педагогических работников можно считать научными работниками, опираясь на данную законодателем дефиницию понятия «научный работник».

Обратимся к Типовому положению о вузе. В тексте данного нормативного акта используется несколько понятий – «научно-педагогический персонал» в п. 75, где указывается его структура в полном соответствии с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», т.е. с выделением профессорско-преподавательского состава и научных работников; «научно-педагогические работники» в п. 76; а также неупотребляемая в уже рассмотренных выше нормативных актах категория – «работники высшего учебного заведения, осуществляющие педагогическую деятельность» в п. 77, которые в тексте Типового положения именуются как педагогические работники.

¹ Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. М., 1991; Завлин П.Н., Щербаков А.И., Юделевич М.А. Труд в сфере науки. М., 1973; Рассудовский В.А. Государственная организация науки в СССР (правовые вопросы). М., 1971; Стахеев Л.Е. Особенности правового регулирования труда научных работников вузов: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / ЛГУ. Л., 1972.

² Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 35. Ст. 4137.

Несмотря на то, что Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» не использует категорию «работники вуза, осуществляющие педагогическую деятельность», представляется, что использование в тексте Типового положения о вузе этой категории совершенно уместно и, более того, необходимо, так как помогает отграничить собственно педагогических работников вуза от других категорий работников, в том числе и от научных работников.

Кроме того, в указанном положении используются понятия «научно-педагогические и научные кадры» (разд. VII). Представляется нелогичным использование этих двух понятий, когда речь идет о подготовке научно-педагогических и научных кадров, так как понятие «научно-педагогические работники (кадры)» включает в себя и научных работников. Совершенно очевидно, что понятия «научно-педагогические работники» и «научно-педагогические кадры» тождественны, а поэтому использование последнего представляется неоправданным.

Как считает С.Ю. Головина, «законодатель может и должен избавляться от синонимов, когда они не несут специальной смысловой нагрузки, а только загромождают законодательный текст, осложняют правильное понимание и единообразное применение законов и других нормативных правовых актов»¹.

Итак, рассмотрены основные нормативные источники, регулирующие отношения, возникающие при осуществлении образовательной деятельности, в которых так или иначе называются участники образовательного процесса в высшем учебном заведении.

В этих нормативных актах законодатель использует следующие термины: «педагогические работники», «научно-педагогические работники», «научно-педагогические кадры», «научно-педагогический персонал», «профессорско-преподавательский состав», «научные работники», «работники, осуществляющие педагогическую деятельность». Несмотря на необходимость разграничения этих понятий, в нормативных актах отсутствует большая часть их дефиниций; использование некоторых понятий можно признать излишним (например, «научно-педагогические кадры»).

Поскольку в соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ приоритетное значение при регулировании трудовых и иных

¹ Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997. С.50.

непосредственно связанных с ними отношений имеет Трудовой кодекс, то при выборе наименования участников образовательного процесса в вузе в связи с выполнением трудовых обязанностей необходимо руководствоваться именно этим нормативным актом. Это понятия «педагогические работники» и «научно-педагогические работники», которые можно охарактеризовать как базовые категории. Поскольку законодатель не дает нам легальных определений, то попытаемся соотнести эти понятия и раскрыть их значение.

Использованные в Трудовом кодексе понятия «педагогические работники» и «научно-педагогические работники» содержат базовый термин «работник», поэтому обратимся к ст. 20 ТК РФ, определяющей это понятие.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Таким образом, первым квалифицирующим признаком педагогического работника является наличие трудовых отношений с работодателем, которым может быть как образовательное учреждение, так и иные организации, например, медицинские учреждения, творческие организации и др.

Вторым квалифицирующим признаком является содержание деятельности работника, которое определено качественной составляющей «педагогический», т.е. имеющий отношение к педагогике. Педагогика – общественная наука, объединяющая в себе данные естественных и общественных наук, связанных с формированием человека¹. Педагогическая деятельность – область профессиональной деятельности педагога по обучению, воспитанию и развитию учащихся².

Теперь можно раскрыть содержание понятия «педагогический работник» с помощью дефиниций составляющих его слов.

Педагогический работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с образовательным учреждением или иной организацией и осуществляющее на профессиональной основе деятельность по обучению, воспитанию и развитию обучающихся. Данное понятие охватывает все категории педагогических работников, но, в то же время, представляется, что применительно к педагогической деятельности, осуществляемой работниками вуза, данное определение не может быть признано полным, так как не содержит третьего квалифицирующего признака, существенно

¹ Энциклопедия профессионального образования. Т. 2. С. 195.

² Там же. С. 196.

отличающего педагогического работника вообще от педагогического работника вуза, а именно выполнение последним научно-исследовательской работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что педагогический работник вуза – это лицо, состоящее в трудовых отношениях с высшим учебным заведением и осуществляющее профессиональную педагогическую деятельность, включающую в себя обучение, воспитание и выполнение научно-исследовательской работы. Понятие «педагогический работник» является более широким понятием относительно понятия «научно-педагогический работник», который используется лишь для обозначения педагогических работников вуза. В данной работе понятия «педагогический работник вуза» и «научно-педагогический работник» используются как равнозначные.

Поскольку законодатель включает в структуру понятия «научно-педагогические работники» два содержательных элемента – профессорско-преподавательский состав и научных работников, то есть необходимость рассмотреть подробно, что понимается под профессорско-преподавательским составом (ППС). Содержание понятия «научные работники» было рассмотрено выше.

Несмотря на то, что понятие «профессорско-преподавательский состав» является давно сложившимся и широко применяемым и в научной литературе, и в нормативных актах, до настоящего времени легального определения этого понятия не существует.

В «Энциклопедии профессионального образования» профессорско-преподавательский состав определяется как научно-педагогические кадры вуза, осуществляющие учебно-воспитательный процесс, а также научно-исследовательскую работу в своей области знаний¹. Данное определение представляется достаточно полным.

Законодатель включает в ППС должности декана, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. По содержанию структура преподавательского состава представляется достаточно разнородной, так, должности декана и заведующего кафедрой являются прежде всего административными, а их участие в образовательном процессе имеет свои особенности.

¹ Энциклопедия профессионального образования. Т. 2. С. 220.

Декан (лат. *decanus*) – руководитель факультета в высшем учебном заведении¹. Заведующий кафедрой при исполнении своих трудовых обязанностей совмещает выполнение управленческой функции с преподавательской деятельностью. Таким образом, участие декана факультета и заведующего кафедрой в образовательном процессе вуза имеет свои особенности в силу выполнения этими субъектами трудовых обязанностей управленческого характера.

По мнению Н.С. Михайловой, «отнесение должности декана к профессорско-преподавательскому персоналу вуза является необоснованным. Работники в силу занятия должности декана не выполняют функции преподавателя вуза, а занимаются только управлением»².

С такой категоричной позицией нельзя согласиться, поскольку квалифицирующим признаком ППС является прежде всего осуществление образовательного процесса, который предполагает как проведение учебных занятий, так и организацию воспитательной работы. Наряду с функцией общего руководства факультетом декан выполняет и функцию воспитательную, которая в современных условиях приобретает особую значимость. Даже если предположить, что декан факультета не будет заниматься преподавательской деятельностью, выполнения воспитательной функции достаточно для признания декана научно-педагогическим работником в структуре профессорско-преподавательского состава.

Наряду с должностью декана факультета в высших учебных заведениях (таких как университет и академия) существует должность директора института. По функциональным обязанностям должности декана и директора института фактически совпадают, однако законодатель не включил в ППС директора института. В связи с чем предлагается включить во все нормативные акты, регулирующие соответствующие отношения, после слова «декан» слово «директор института».

Педагогических работников вуза, занимающих должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента, входящие в профессорско-преподавательский состав, с учетом содержания выполняемой ими работы можно объединить термином

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Указ соч. С. 153.

² Михайлова Н.С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Перм. гос. ун-т. Пермь. 2002. С. 14.

«преподаватель вуза», несмотря на то, что должностные обязанности этих работников наряду с общим содержанием их профессиональной деятельности имеют отличия, определенные разным уровнем квалификации работников.

Попытаемся установить, что понимается под термином «преподаватель вуза», но прежде определим содержание понятия «преподаватель», для этого обратимся к «Толковому словарю» С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой.

Преподаватель – специалист – работник среднего, высшего или специального учебного заведения, преподающий какой-либо предмет¹. Данное определение имеет универсальный характер и может быть применено фактически к любому педагогическому работнику, занимающемуся преподавательской деятельностью. Данную модель можно использовать для того, чтобы дать определение «преподаватель вуза». Рассмотрим некоторые определения понятия «преподаватель вуза», имеющиеся в научной литературе.

Преподаватель вуза – штатная должность педагогического работника высшего учебного заведения, предусматривающая проведение практических занятий по дисциплинам, где отсутствует лекционный курс, выполнение учебной, методической и в отдельных случаях научно-исследовательской работы². Данное определение раскрывает узкое значение понятия «преподаватель вуза» как должность.

Преподаватель вуза – научно-педагогический работник, осуществляющий в ходе своей целенаправленной деятельности передачу знаний по какому-либо предмету, обучение методике приобретения новых знаний в рамках реализации одной из профессиональных образовательных программ высшего профессионального образования и занимающийся научно-исследовательской деятельностью³. В данном случае понятие «преподаватель вуза» определяется в широком смысле.

Проанализируем представленные выше определения. Определение преподавателя вуза, данное авторами «Энциклопедии профессионального образования», представляется не совсем корректным по нескольким причинам. Во-первых, в указанном понятии рассматривается не суть понятия «преподаватель», а содержание должности преподавателя вуза,

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Указ. соч. С. 574.

² Энциклопедия профессионального образования. Т. 2. С. 196.

³ Михайлова Н.С. Указ. соч. С. 10.

во-вторых, профессиональная педагогическая деятельность преподавателя вуза отражена в данном определении не полностью и не точно, в-третьих, существенный признак деятельности преподавателя – выполнение научно-исследовательской работы – выделен не как квалифицирующий, а как факультативный.

Нельзя согласиться и с определением Н.С. Михайловой, так как автор слишком подробно раскрывает содержание преподавательской деятельности, и в силу этого затрудняется осмысление понятия «преподаватель вуза», хотя данное определение содержательно верно.

Предлагается использовать следующее определение. Преподаватель вуза – это научно-педагогический работник высшего учебного заведения, осуществляющий профессиональную преподавательскую деятельность в пределах своей специальности и квалификации, а также занимающийся научно-исследовательской работой.

Данное определение представляется наиболее точным, поскольку отражает следующие необходимые квалифицирующие признаки специалиста – преподавателя вуза: наличие трудовых отношений с высшим учебным заведением; осуществление преподавания на основе принципа профессионализма; выделение научно-исследовательской работы как признака, отграничивающего преподавателя вуза от других категорий педагогических работников.

Итак, рассмотрены и определены понятия участников образовательного процесса, которые вступают в него с целью выполнения своих трудовых обязанностей, определенных трудовым договором. Однако для более полного освещения этого вопроса необходимо остановиться на некоторых других категориях работников вуза, которые наряду с выполнением своих основных трудовых обязанностей вступают в образовательный процесс в качестве непосредственных участников для выполнения обязанностей преподавателя.

В данном случае речь идет об управленческих и иных работниках вуза. К управленческим работникам вуза в данном контексте следует отнести должности ректора, проректора, руководителя структурного подразделения, декана факультета, директора института и заведующего кафедрой.

Особое место среди управленческих работников вуза занимает ректор, поскольку он является одновременно и работником вуза на основании трудового договора, заключенного с ним учредителем, и

представителем работодателя (высшего учебного заведения), от лица которого заключаются трудовые договоры с другими работниками вуза. Управленческие работники, которые так или иначе непосредственно вступают в образовательный процесс, осуществляемый в высшем учебном заведении, рассматриваются в рамках данной работы как его участники.

Под иными работниками вуза в данном случае понимаются работники, не выполняющие управленческих функций, но участвующие в образовательном процессе в качестве преподавателей на условиях совместительства, совмещения или на условиях почасовой оплаты.

Необходимо отметить, что в настоящей работе рассматриваются преподаватели вузов различной ведомственной принадлежности и вида высшего учебного заведения (университета, академии, института), а также преподаватели негосударственных вузов.

В то же время необходимо ввести следующее ограничение: в связи с тем, что участники образовательного процесса рассматриваются как субъекты трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в предметное поле не включены преподаватели военных высших учебных заведений, если их преподавательская деятельность связана с исполнением обязанностей военной службы, а также преподаватели иных высших учебных заведений, которых подпадают под действие специального законодательства.

Итак, обозначен круг участников образовательного процесса высшего учебного заведения, раскрыты необходимые понятия, а также проведено разграничение смежных понятий.

1.2. Классификация научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе

Классифицируем категории работников, рассмотренные в параграфе 1.1. Поскольку функции (роли) в образовательном процессе научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением различны, то в дальнейшем эти категории будут рассмотрены и классифицированы отдельно. В то же время необходимо выделить и категорию участников образовательного процесса в вузе, которые одновременно являются и педагогическими работниками вуза и работниками, совмещающими работу с обучением в системе высшего и послевузовского профессионального образования. Например,

преподаватель, обучающийся в аспирантуре, или докторант, работающий на 0,5 ставки доцента. Таким образом, указанных участников можно назвать смешанной категорией, особенность правового регулирования труда которой определена спецификой их статуса.

Работники, совмещающие работу с обучением в системе высшей школы, статусно разнородны. Как уже было сказано выше, это слушатели, студенты, аспиранты, докторанты и соискатели. В образовательном процессе они являются обучающимися. В системе высшей школы можно выделить несколько уровней обучения и подготовки: довузовской подготовки; подготовки специалистов по государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования; послевузовской подготовки. По данному основанию классификации участники образовательного процесса отличаются по своему уровню образования и по целям участия в образовательном процессе. Назовем категории обучающихся на каждом из указанных уровней.

На уровне довузовской подготовки участниками образовательного процесса являются слушатели подготовительных курсов, большая часть которых, как правило, не имеет законченного среднего (полного) общего образования, а остальные слушатели могут иметь законченное образование любого уровня, в том числе и высшее профессиональное. Целью слушателей подготовительных курсов является подготовка к поступлению в вуз.

На уровне подготовки специалистов в высшей школе участниками образовательного процесса являются студенты, а также слушатели, обучающиеся одновременно в другом вузе. Данная категория участников, как правило, имеет среднее (полное) общее или среднее профессиональное образование. В отдельных случаях на данном уровне в образовательном процессе могут участвовать лица, имеющие высшее профессиональное образование. Целью студентов, обучающихся в вузе, является получение высшего профессионального образования.

На уровне послевузовской подготовки участниками образовательного процесса являются слушатели курсов повышения квалификации, докторанты, аспиранты и соискатели, которые характеризуются наличием у них высшего профессионального образования. Их целью является повышение квалификации и (или) подготовка и защита кандидатской или докторской диссертации.

Необходимо отметить, что докторанты, аспиранты и соискатели могут быть отнесены к категории обучающихся с определенной долей условности, так как имеют достаточно высокий уровень профессиональной квалификации; нередко это научно-педагогические работники вузов, которые при выполнении своих трудовых обязанностей являются активными участниками образовательного процесса, а их обучение в аспирантуре, докторантуре есть форма повышения квалификации. То же самое можно сказать и о соискателях.

В качестве следующего основания классификации обучающихся предлагается форма обучения. С точки зрения регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений форма обучения имеет существенное значение.

В соответствии со ст. 10 Закона Российской Федерации «Об образовании» обучение в системе российского образования может проводиться в форме очной, очно-заочной (вечерней), заочной; в форме семейного образования, самообразования и в форме экстерната. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в п. 8 ст. 6 определяет формы обучения в системе высшего и послевузовского профессионального образования. Это очная, заочная, очно-заочная (вечерняя) и форма экстерната. В данном нормативном акте проведено разграничение статуса студентов в зависимости от формы обучения.

Обратимся к Типовому положению об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации. В п. 30 установлено, что образовательные программы разных уровней осваиваются в высшем учебном заведении в различных формах, отличающихся объемом обязательных занятий педагогического работника с обучающимися (в очной, очно-заочной (вечерней), заочной форме, в форме экстерната).

Таким образом, можно выделить несколько категорий студентов вуза: студенты очной формы обучения; очно-заочной (вечерней) формы обучения; заочной формы обучения; студенты, получающие образование в форме экстерната. Для студентов очной формы обучения основной формой занятости является учеба в вузе, а для студентов очно-заочного обучения и экстернов формой занятости, как правило, является работа по трудовому договору и параллельно учеба в вузе. Исходя из этого, студенты высших

учебных заведений имеют разный трудово-правовой статус, содержание которого рассматривается в третьей главе данной работы.

Подготовка докторантов осуществляется только по очной форме, что не исключает возможности совмещения обучения с работой. Обучение в аспирантуре осуществляется как по очной форме, так и по заочной. Соискатели же осуществляют подготовку диссертации под руководством научного руководителя без обучения в аспирантуре или докторантуре. Всем указанным категориям законодатель установил правовые гарантии в рамках трудовых отношений с целью создания благоприятных условий для достижения успехов в научной деятельности.

Слушатели курсов повышения квалификации могут обучаться как очно, т.е. с освобождением от выполнения трудовых обязанностей, так и по очно-заочной форме. Слушатели подготовительных курсов могут обучаться по различным формам: и по очной, и по очно-заочной, и по заочной, причем выбор формы обучения осуществляет сам слушатель.

Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в ст. 6 определяет ступени высшего профессионального образования: высшее профессиональное образование с присвоением квалификации (степени) «бакалавр»; высшее профессиональное образование с присвоением квалификации «дипломированный специалист»; высшее профессиональное образование с присвоением квалификации (степени) «магистр». В связи с этим необходимо отметить, что в данном исследовании студенты рассматриваются независимо от указанных ступеней высшего профессионального образования.

Таким образом, обучающиеся в системе высшей школы классифицируются по следующим основаниям: по статусу в образовательном процессе; уровню подготовки и обучения; целям участия в образовательном процессе; по формам обучения; кроме того, студенты вузов различаются по ступеням получаемого высшего профессионального образования.

Перейдем к классификации научно-педагогических работников. В настоящей работе кроме понятия «научно-педагогические работники» будут использоваться также понятия «педагогические работники вуза», «профессорско-преподавательский состав», а также «преподаватели вуза» в зависимости от контекста, в котором они будут использоваться.

Педагогических работников вуза можно классифицировать по нескольким основаниям: по уровню квалификации; содержанию трудовой

функции; наличие трудовых обязанностей, выходящих за рамки непосредственного участия в образовательном процессе. На уровне отдельно взятого высшего учебного заведения по основному месту работы можно выделить основных (штатных) работников и преподавателей-совместителей, имеющих другое постоянное место работы.

Рассмотрим классификацию педагогических работников вуза по их квалификации, но прежде определим, что включает в себя понятие «квалификация».

Квалификация (ср.-лат. *qualificatio* < лат. *qualitas* – какой, какого качества + *facere* – делать) – степень и уровень профессиональной подготовленности к какому-либо виду труда¹. Таким образом, можно определить квалификацию педагогического работника вуза как степень и уровень профессиональной подготовленности к научно-педагогической деятельности.

И.К. Дмитриева считает, что можно определить два уровня квалификации научно-педагогических работников вуза: «первый из них охватывает совокупность высшего образования и научно-педагогического стажа». «Второй, более высокий уровень, включает ученую степень либо ученое звание и стаж научно-педагогической работы у преподавателей вузов»².

Действительно, квалификация преподавателей вузов зависит и от стажа научно-педагогической либо практической деятельности по соответствующей специальности, и от наличия ученой степени или ученого звания.

«Между ученой степенью как показателем определенного уровня научной квалификации лица и необходимым стажем научно-педагогической работы – другим показателем этой квалификации – существует определенная взаимозависимость.

Наличие ученой степени понижает, а в ряде случаев снимает требование к стажу работы по специальности (стажу научно-педагогической работы в вузах)»³.

Именно уровень квалификации определяет возможность преподавателя занимать соответствующую этому уровню должность. Рассмотрим квалификационные требования по должностям, отнесенным к

¹ Современный словарь иностранных слов. М., 1992. С. 273.

² Дмитриева И.К. Указ. соч. С. 46.

³ Там же. С. 43.

профессорско-преподавательскому составу, которые определены постановлением комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ «О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы» от 14 ноября 1992 г.¹

Ассистент, преподаватель – высшее образование без предъявления требования к стажу работы.

Старший преподаватель – высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее трех лет.

Доцент – ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) или ученая степень кандидата наук. На должность доцента в порядке исключения могут быть приняты высококвалифицированные специалисты, в том числе не имеющие ученого звания и ученой степени, но обладающие опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее пяти лет.

Профессор – ученое звание профессора или доцента (старшего научного сотрудника) или ученая степень доктора наук. В порядке исключения на должность профессора могут быть приняты высококвалифицированные специалисты, в том числе не имеющие ученого звания и ученой степени, но обладающие опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее десяти лет.

Заведующий кафедрой – высшее образование и стаж научной, научно-педагогической работы или практической деятельности не менее пяти лет.

Декан факультета – высшее образование и стаж научной или научно-педагогической работы не менее пяти лет.

Рассмотренные квалификационные требования по должностям профессорско-преподавательского состава позволяют сделать вывод, что наиболее квалифицированными научно-педагогическими работниками являются лица, занимающие должности доцента и профессора, а предъявляемые к этим должностям требования достаточно гибкие, что, в свою очередь, позволяет привлекать к участию в образовательном процессе наиболее квалифицированных работников не только системы образования, но и практических работников, что значительно повышает качество приобретаемых обучающимися знаний.

¹ Бюллетень Комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации. 1993. № 1. С. 59 – 61.

Представляется, что требования, формально предъявляемые к должностям заведующего кафедрой и декана факультета, являются заниженными и не соответствующими реальной ситуации, так как в соответствии с Типовым положением о вузе (пп. 59, 60) на эти должности избираются наиболее квалифицированные и авторитетные специалисты соответствующего профиля или работники вуза, имеющие, как правило, ученую степень или ученое звание.

Таким образом, научно-педагогические работники высшего учебного заведения в зависимости от имеющейся у них квалификации занимают соответствующую должность, которая «предопределяет границы компетенции работника, т.е. его обязанности, права и ответственность»¹. В свою очередь, именно должность преподавателя определяет его роль в образовательном процессе вуза, а поскольку преподаватель вступает в этот процесс с целью выполнения своих трудовых обязанностей, можно сделать вывод, что занимаемая им должность непосредственно влияет на содержание трудовой функции преподавателя.

Попытаемся определить, что следует понимать под трудовой функцией преподавателя высшего учебного заведения. Необходимо отметить, что до принятия Трудового кодекса РФ термин «трудовая функция»², как отметила С.Ю. Головина, являлся «больше научным термином, ... применяют его практически все ученые, занимающиеся проблемами трудового права, хотя, как обычно, определения дают разные»³.

Термин «трудовая функция» появился в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 15), что позволяет считать его нормативным термином. Законодатель определил трудовую функцию как работу по определенной специальности, квалификации или должности. Тем не менее, указанное определение понятия «трудовая функция» представляется неполным.

¹ Цит. по: *Дмитриева И.К.* Трудовой договор ... Извольская Н., Карлова М. Единая номенклатура должностей // Эконом. газ. 1967. № 48.

² См. также: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948; *Гладко Н.Г.* Трудовая функция рабочих и служащих (правовые вопросы). Ташкент, 1986; *Ставцева А.И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974; *Уржинский К.К.* Правовое регулирование трудовой функции рабочих и служащих: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / ЛГУ. Л., 1990.

³ *Головина С.Ю.* Указ. соч. С. 36.

Обратимся к «Толковому словарю» С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой. Из нескольких значений слова «функция» выберем два, подходящих для применения к определяемому термину. Это – роль, значение чего-нибудь и обязанность, круг деятельности¹.

И.К. Дмитриева определила трудовую функцию научного работника «как необходимое договорное условие, реализуемое посредством обязанности работника трудиться, выполняя определенный вид научной работы творческого характера по имеющимся у научного работника специальности (специализации), научной квалификации в соответствии с занимаемой должностью, действующими нормативными актами и конкретными условиями труда»².

Какое бы определение мы ни взяли, трудовая функция преподавателя связана с кругом обязанностей, определенных трудовым договором.

Содержание трудовых обязанностей научно-педагогических работников высшего учебного заведения общего характера содержатся в Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». В соответствии со ст. 20 указанного закона научно-педагогические работники обязаны: обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов; соблюдать устав высшего учебного заведения; формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности), гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии; развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности; систематически заниматься повышением своей квалификации.

Необходимо отметить, что несмотря на специфику трудовой функции педагогических работников, обязанности работников, определенные ст. 21 Трудового кодекса и носящие общий характер, также распространяются и на педагогических работников. Это обязанность, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и др.

Кроме общих преподаватели имеют и конкретные обязанности, возлагаемые на них как на непосредственных участников образовательного процесса. Несмотря на то, что по должностям профессорско-преподавательского состава и других работников высшего

¹ Ожегов С.И. Шведова Н.Ю. Указ. соч. С. 847.

² Дмитриева И.К. Указ. соч. С. 53.

учебного заведения установлены квалификационные требования, до сих пор не приняты квалификационные характеристики, что создает на практике определенные проблемы. И.К. Дмитриева отмечает, что «принятие должностных характеристик позволит решить такие назревшие на практике вопросы, как различать должностные обязанности у старшего преподавателя и преподавателя, ассистента, профессора или доцента, кто должен читать лекции ... какие научные исследования и виды методической работы должны выполнять профессор или преподаватель, как связывается уровень научной квалификации ... с категорией сложности поручаемой работы...»¹. Принятие такого необходимого документа позволит решать многие вопросы, связанные с организацией труда педагогических работников вузов.

Особенностью правового положения преподавателей является то, что, вступая в образовательный процесс, они, с одной стороны, являются субъектами трудового отношения, основанного на заключенном трудовом договоре с вузом, а, с другой стороны, они являются активными участниками образовательных отношений, выступая в этом процессе от лица высшего учебного заведения и в то же время несут персональную ответственность за качество этого процесса.

Трудовая функция педагогических работников вуза достаточно специфична. Участие преподавателей в образовательном процессе требует от них высокого уровня профессионализма, который и позволяет обеспечить качество этого процесса. Но уровень профессионализма у преподавателей очень разный, что, безусловно, отражается и на содержании трудовой функции.

Наиболее «насыщенной» является трудовая функция у профессоров и доцентов. Именно эти категории профессорско-преподавательского состава выполняют задачи образовательного процесса в полном объеме. В данном случае имеется в виду, что профессор и доцент как работники, имеющие высокий уровень квалификации, могут выполнять любые виды деятельности в рамках образовательного процесса. Это чтение лекций, проведение практических занятий, выполнение научно-исследовательской работы, работа с аспирантами, создание методических разработок, рецензирование научных работ и др.

Старшие преподаватели, не обладающие ученой степенью, но имеющие достаточно высокий уровень профессиональной подготовки,

¹ Дмитриева И. К. Указ. соч. С. 131.

также активно участвуют в образовательном процессе, однако некоторые виды работ они выполнять не могут, поэтому именно для этой категории работников актуальным является повышение квалификации.

Положение ассистента в образовательном процессе имеет свои особенности: как правило, ассистент это начинающий преподаватель, находящийся в процессе становления и не имеющий достаточного опыта педагогической деятельности. Эти обстоятельства и определяют «рамки» участия ассистента в образовательном процессе в высшем учебном заведении. Как правило, ассистент проводит практические занятия, консультации, участвует в работе по методическому обеспечению учебного процесса. Ассистент, в силу недостаточности квалификации, как правило, не выполняет такие виды работ, как чтение лекций, прием экзаменов, разработка рабочих программ и других методических материалов, не рецензирует научные работы и др.

Роль ассистента в образовательном процессе вуза является в определенном смысле вспомогательной. Но в то же время именно ассистенты являются будущими профессионалами системы образования, поэтому любая кафедра должна обеспечить возможность повышения квалификации этой категории работников, тем самым создавая условия преемственности научно-педагогических работников.

Проанализировав содержание трудовой функции преподавательского состава вуза, можно сделать вывод, что трудовая функция профессора и доцента как непосредственных участников образовательного процесса является универсальной, а трудовая функция старшего преподавателя и ассистента – элементарной.

В образовательном процессе высшего учебного заведения участвуют две категории преподавателей. Первая – преподаватели, для которых преподавательская деятельность является основным видом профессиональной деятельности, и только участие в образовательном процессе составляет содержание трудовых обязанностей, т.е. трудовую функцию. Вторая – преподаватели, для которых преподавательская деятельность не является основным видом деятельности, а трудовые обязанности связаны с выполнением другой работы, выходящей за пределы непосредственного участия в образовательном процессе, т.е. это преподаватели, которые участвуют в учебном процессе на условиях совместительства или совмещения.

К таким категориям работников можно отнести декана факультета, директора института, а также других работников вуза, в том числе и работников аппарата управления вузом, привлекаемых к образовательному процессу, (например, ректора, проректоров, руководителей подразделений), а кроме того, научных работников вуза и специалистов. В связи с тем, что преподавательская деятельность для таких работников не является основной, их участие в образовательном процессе имеет свои особенности и определенные ограничения.

Преподавателей вуза можно классифицировать в зависимости от того, является ли для них работа в конкретном вузе основной или работа проводится на условиях совместительства. По данному основанию классификации можно выделить штатных преподавателей и совместителей, которые, в свою очередь, могут быть штатными работниками вуза или преподавателями-совместителями, работающими в образовательных учреждениях или других организациях.

Определяющая роль в образовательном процессе вуза принадлежит штатным преподавателям, т.е. тем, для которых вуз является основным местом работы. Именно эти преподаватели выполняют все виды работ, необходимых для обеспечения качества образовательного процесса. Как показывает практика, преподаватели-совместители выполняют лишь учебную нагрузку, а такие важные составляющие преподавательской деятельности, как научно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная работа выполняется штатными преподавателями.

Таким образом, качество преподавания в высшем учебном заведении напрямую связано с уровнем профессионализма педагогических работников, а также зависит от соотношения количества штатных преподавателей и преподавателей-совместителей.

Рассмотренная классификация участников образовательного процесса в высшем учебном заведении позволит проанализировать содержание и рассмотреть механизм реализации и защиты их трудовых прав.

ГЛАВА 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1. Особенности правового регулирования педагогической деятельности

Исследование особенностей регулирования труда научно-педагогических работников вузов всегда привлекало ученых в области трудового права. Проблемами правового регулирования труда научно-педагогических работников занимались в разные годы такие известные ученые, как А.А. Абрамова, Е.И. Войленко, В.А. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.М. Крапивин, Б.Д. Лебин, В.П. Пастухов, Л.Ф. Петренко, А.М. Прудинский, А.В. Рубцов, В.Г. Сойфер, Г.И. Федыкин, М.А. Филиппова, Г.А. Цыпкин и др.¹

В настоящее время достижение поставленных перед системой образования государственно-важных целей требует серьезной работы всей системы высшего и послевузовского профессионального образования. Работу, как известно, выполняют конкретные люди, которым необходимо создать соответствующие поставленным целям условия труда. «Но сегодня есть весомые основания утверждать, что действующая система работы с профессорско-преподавательским составом, если она и впредь останется в неизменном виде, может стать препятствием в деле модернизации высшего образования ... нет нужды доказывать, что наметившаяся тенденция к кадровому застою несовместима с прорывными задачами модернизации

¹ См.: *Войленко Е.И., Гейхман В.Л., Крапивин О.М.* Трудовые права преподавателей высших и средних специальных учебных заведений. М., 1974; *Войленко Е.И., Абрамова А.А.* Трудовые права преподавателей высшей школы. М., 1962; *Войленко Е.И., Гейхман В.Л., Рубцов А.В.* Справочник по правовым вопросам высшей школы. Киев, 1980; *Дмитриева И.К.* Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. М., 1991; *Лебин Б.Д., Рассудовский В.А., Цыпкин Г.А.* Научный работник: права и обязанности. Л., 1982; *Пастухов В.П.* Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы. Киев, 1981; *Петренко Л.Ф.* Законодательство о труде научных работников. М., 1988; *Сойфер В.Г.* Труд работников науки. Правовые вопросы. М., 1981; *Федыкин Г.И.* Правовые вопросы организации научной работы в СССР. М., 1958; *Филиппова М.В.* Правовая организация профессорско-преподавательского состава высшей школы: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / ЛГУ. Л., 1988.

образования»¹. Не случайно в настоящее время к проблемам кадрового обеспечения системы высшей школы обращаются многие авторы, в том числе и не специалисты в области права².

В связи с этим объективно необходимым является совершенствование системы правового регулирования труда педагогических работников вуза. Концепция модернизации образования определяет одной из приоритетных задач образовательной политики повышение социального статуса работников образования путем существенного увеличения заработной платы и усиления стимулирования качества и результативности педагогического труда. Это свидетельствует о понимании необходимости скорейшего решения одной из главных проблем системы образования – улучшения условий труда педагогических работников системы образования, в том числе и высшей школы.

Преподавательская деятельность требует максимальной интеллектуальной отдачи, эмоционального напряжения; обязательным условием успешности этой деятельности является творческий подход преподавателей к выполнению своих трудовых обязанностей³. Кроме того, эта деятельность связана с обязательной предварительной подготовкой к занятиям, которая носит постоянный характер.

¹ *Корольков В. Т., Романкова Л.И., Федоров И.В.* Преподаватель и модернизация // *Высш. образование сегодня.* 2002. № 4.

² См. также: *Акоян В.А.* Российская высшая школа: размышления о главных действующих лицах // *Alma mater.* 1999. № 7; *Белоконов Г., Кривошеев Н.* Кризис в высшем образовании преодолим // *Alma mater.* 2003. № 3; *Болотин И.* Кадры высшей школы России // *Соц.-полит. журн.* 1997. № 5; *Бочарникова М.А.* Особенности регулирования труда педагогических работников // *Справ. кадровика.* 2002. № 8, № 9; *Воронин А.С.* Особенности профессиональной подготовки специалистов в условиях модернизации образования // *Вестн. Ин-та развития образования и воспитания при Челяб. гос. пед. ун-те.* 2002. № 10; *Головина С.Ю.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003; *Иглин В.В.* Проблемы правового регулирования труда работников образовательных учреждений // *Право и образование.* 2002. № 2; *Ильичев И.Е., Лазарев А.Ю.* Правовой статус педагогических работников // *Право и образование.* 2001. № 4; *Коржуев А.В.* Подготовка преподавателя высшей школы // *Педагогика.* 2000. № 7; *Пучков А.И., Лазарев А.Ю.* Правовой статус преподавателей высших учебных заведений // *Право и образование.* 2000. № 3; *Филипповская Т.В.* Об особенностях регулирования труда учителя // *Материалы 2-й межрегион. конф.* Екатеринбург, 2003.

³ См.: *Бугров Л.Ю.* Творчество и трудовое право. Пермь, 1995; *Михайлова Н.С.* Трудовое право и творчество преподавателей вузов. Пермь, 2003; *Рассудовский В.А.* Право и научно-техническое творчество. М., 1975.

Специфика профессиональной деятельности преподавателей высшего учебного заведения нашла свое отражение в нормативно-правовых актах, регулирующих труд профессорско-преподавательского состава, на содержание которых оказали влияние международные правовые акты, такие, как Рекомендации ЮНЕСКО «О статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования» от 11 ноября 1997 г. и «О положении учителей» от 5 октября 1966 г.

Особое место в правовом регулировании труда педагогических работников занимает Трудовой кодекс Российской Федерации, в котором нашли отражение нормы международного трудового права, содержащиеся в таких актах, как Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» от 25 июня 1958 г., Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» от 1 июня 1949 г., Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» от 24 июня 1936 г., Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 19 июня 1998 г. Законодатель, признавая специфику труда указанных работников, выделил особенности регулирования их труда в отдельную главу. До принятия Трудового кодекса трудовые и иные отношения, связанные с ними, регулировались в большей своей части специальными нормативными актами.

Вступление в силу ТК РФ вызвало ряд противоречий между Трудовым кодексом и действующими специальными нормативными актами. Таким образом, возникла необходимость приведения многих нормативных актов по регулированию труда педагогических работников, и в том числе высшей школы, в соответствии с ТК РФ.

Следует отметить, что, несмотря на позитивность появления специальной главы по регулированию труда педагогических работников в Трудовом кодексе, содержание правовых норм этой главы характеризуется пробельностью и определенной непоследовательностью. По мнению профессора В.М. Сырых, «глава 52 ТК РФ является неполной и не содержит ряда принципиально важных положений относительно трудовых прав и обязанностей педагогических и иных работников образовательных учреждений. Вообще неясен критерий включения в данную главу нормативных предписаний»¹. Такая позиция имеет основания. Действительно, с принятием ТК РФ возникли определенные проблемы в

¹ Сырых В.М. Введение в теорию образовательного права. М., 2002. С. 190.

правоприменительной деятельности. Попытаемся определить эти проблемы и найти способы их решения.

Несмотря на наличие особенностей в правовом регулировании труда педагогических работников, нельзя забывать, что на них распространяются нормы трудового права, носящие общий характер. Как справедливо отметила И.К. Дмитриева, «в основе правового регулирования труда этих работников лежит сочетание общего трудового законодательства и специальных правовых норм»¹.

Особенность правового регулирования труда педагогических работников заключается и в том, что эти отношения регулируются нормами как трудового, так и образовательного законодательства.

Действительно, в последние годы предпринимается попытка формирования образовательного права как самостоятельной отрасли. В связи с этим возникла необходимость определения предмета и метода правового регулирования данной отрасли. Поскольку разработчики идеи формирования образовательного права претендуют на включение в предмет правового регулирования данной отрасли трудовых правоотношений педагогических работников, представляется необходимым выразить позицию автора по этому вопросу.

Изучая труды основоположников образовательного права, можно сделать вывод о том, что в настоящее время предмет правового регулирования данной отрасли четко не определен. С одной стороны, признается, что предметом правового регулирования образовательного права являются отношения, возникающие на разных уровнях системы образования, а, с другой стороны, авторы, работающие в сфере образовательного права, в том числе и авторы проекта Кодекса об образовании (В.М. Сырых, Ю.А. Кудрявцев, В.А. Лазуткин, М.Н. Марченко, В.И. Шкатулла и др.)², претендуют на более чем широкий круг общественных отношений, возникающих в системе образования.

Так, В.И. Шкатулла в предмет образовательного права включает педагогические отношения, конституционные, трудовые, управленческие, имущественные, социальные и др. Другой автор, В.М. Сырых, называет предметом правового регулирования образовательного права образовательные отношения, а также комплексные институты с другими

¹ Дмитриева И.К. Указ.соч. С. 16.

² См. Концепцию общей части Кодекса Российской Федерации об образовании (проект)/ Под общ.и науч. ред. В.М. Сырых, Ю.А. Кудрявцева.М.,2001.

отраслями права, в том числе и трудового. «Трудовой кодекс содержит комплексные институты, которые устанавливают особенности регулирования труда педагогических работников и по своему непосредственному содержанию относятся к предмету образовательного права»¹. С такой позицией вряд ли можно согласиться, так как предметом любой отрасли права являются определенные общественные отношения, а не отдельные институты².

Безусловно, практически каждая отрасль права имеет смежные с другой отраслью правовые институты, но нельзя признать комплексным институт образовательного и трудового права, так как, где бы ни находились нормы, регулирующие трудовые отношения, это сфера трудового права. И в силу этого нет необходимости дублирования правовых институтов в различных отраслях права. Отразить все особенности регулирования труда в одном нормативном документе невозможно, в силу этого Трудовой кодекс должен содержать лишь основные положения регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе и педагогических. Таким образом, отраслевая специфика должна отражаться в отдельных нормативных актах, но в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

Совершенно необоснованными представляются притязания основателей образовательного права на регулирование трудовых отношений в сфере образования³. Достаточно резким видится высказывание В.М. Сырых относительно ТК РФ как источника

¹ *Шкатулла В.И.* Образовательное право: Учеб. для вузов. М., 2001. С. 21; *Сырых В.М.* Указ.соч. С. 139.

² *Алексеев С.С.* Общая теория права. В 2 т. М., 1981; 1982.

³ Вопросы теории трудовых правоотношений достаточно полно разработаны в таких известных работах, как: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948; *Гинзбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977; *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999. См. также: *Андреева Л.* Сущностные условия договора: споры, продиктованные теорией и практикой // Хоз-во и право. 2000. № 12; *Андриановская И.И.* Сфера действия трудового права и система правоотношений в сфере применения труда // Правоведение. 2000. № 5; *Аристова С.В.* Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Вестн. МГУ им. М.В. Ломоносова. Сер.11. Право. 2001. № 1; *Барабаш А.К.* К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. № 12; *Смирнов О.В.* Содержание трудового правоотношения // О научном единстве проблем общей теории права и трудового права. М., 1978.

регулирования трудовых отношений педагогических работников. «Ныне действующий Трудовой кодекс РФ убедительно показывает неспособность источников трудового права обеспечить беспробельное и логически последовательное регулирование специфики образовательных отношений»¹. По мнению В.И. Шкатуллы, «трудовые отношения складываются между образовательным учреждением и наемным работником. Они регулируются трудовым правом. В образовательной сфере трудовые отношения имеют некоторые особенности, которые закреплены в нормах образовательного права»². С такой точкой зрения трудно согласиться, так как в ней содержится противоречие. Ведь, действительно, именно трудовое право и регулирует отношения, возникающие между работодателем (образовательным учреждением) и работником (преподавателем или другим работником) на основании заключенного трудового договора. Источниками регулирования трудовых отношений педагогических работников являются прежде всего акты трудового законодательства, а также иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Следовательно, источниками правового регулирования трудовых отношений в сфере образования наряду с другими актами являются и акты образовательного права. При этом эти акты не должны противоречить Трудовому кодексу, так как он имеет приоритет над другими нормативными актами по вопросам регулирования труда в соответствии со ст. 5 ТК РФ.

Совершенно необоснованной представляется позиция разработчиков проекта Кодекса об образовании. В Концепции общей части указанного проекта определено, что «глава 14 “Трудовые отношения педагогических и иных работников образовательных учреждений и организаций” содержит специальные нормы, регулирующие трудовые отношения в сфере образования. Наличие таких норм в Кодексе РФ об образовании является правомерным и обоснованным в той мере, в какой они дополняют, конкретизируют общие нормы трудового права. Равным образом является неоправданной и попытка включить в проект КЗоТ РФ статьи,

¹ Сырых В.М. Указ.соч. С. 190.

² Шкатулла В.И. Указ.соч. С. 21.

посвященные регулированию специфики трудовых отношений в образовательной сфере»¹.

Данная позиция видится ошибочной, поскольку регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений осуществляется именно трудовым правом, а акты образовательного законодательства можно рассматривать как источник трудового права при регулировании отношений в сфере труда педагогических работников. Кроме того, образовательное право в настоящее время находится в стадии формирования, и неизвестно, приобретет ли оно статус полноценной отрасли права, или будет являться условно самостоятельной отраслью (подотраслью) права.

2.2. Особенности заключения трудового договора, приема на работу и прекращения трудовых отношений педагогических работников вуза

Основанием возникновения трудовых отношений с педагогическими работниками высших учебных заведений в соответствии со ст.ст. 16, 18, 332 ТК РФ является избрание по конкурсу для должностей профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента, а для должностей декана факультета и заведующего кафедрой являются выборы на должность. В соответствии со ст. 59, 332 ТК РФ трудовые договоры с педагогическими работниками заключаются на срок до 5 лет.

По мнению В.В. Иглина, «избрание по конкурсу необходимо рассматривать лишь в качестве предварительного условия для возникновения трудового правоотношения»². Действительно, прохождение конкурсного отбора предшествует заключению трудового договора с преподавателем вуза, но в то же время это условие одновременно является обязательным.

Рассмотрим, что собой представляет конкурсный отбор и выборы на должности ППС. Прежде всего, необходимо определить значение понятия «конкурс». Слово происходит от латинского *concursum*, что означает «стечение, столкновение». Современный словарь иностранных слов дает несколько значений этого слова, среди них «соревнование, имеющее

¹ Концепция общей части Кодекса Российской Федерации об образовании (проект) / Под общ. ред. В.М. Сырых, Ю.А. Кудрявцева. М., 2001. С. 39.

² Иглин В.В. Порядок заключения трудовых договоров с работниками образовательных учреждений // Право и образование. 2001. № 4.

целью выделить лучших участников»¹. Следовательно, конкурс предполагает наличие соревновательности, соперничества, состязательности.

Замещение должностей ППС высших учебных заведений впервые возникло в период становления Советской власти на территории России. Первым нормативным актом, введившим замещение должностей преподавателей вузов, был Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР «О некоторых изменениях в составе и устройстве государственных ученых и высших учебных заведений Российской Республики» от 1 октября 1918 г.²

В разные годы конкурсное избрание на должности ППС имело свои особенности, но целью конкурсного избрания всегда оставалось «поддержание качественного состава научно-педагогических кадров высшей школы»³. Вопросы изучения правовой основы конкурсного отбора педагогических кадров в вузе привлекали внимание многих исследователей. Однако эти исследования имели место в другом историко-правовом пространстве⁴. В настоящее время институты избрания по конкурсу и выборов на должности профессорско-преподавательского состава вузов претерпели существенные изменения как в теоретическом, так и в практическом аспектах, что требует их осмысления и соответствующей оценки.

Действительно, преподаватели вузов в советское время имели достаточно высокий социальный статус, высокий уровень материального обеспечения и необходимые условия осуществления научно-исследовательской работы, что, в свою очередь, позитивно отражалось на процессе развития науки в целом и определяло ее высокое место на мировом уровне. Именно в этих условиях конкурсное избрание и выборы на соответствующие должности были объективно необходимыми.

В.И. Никитинский, исследуя эффективность норм трудового права, отмечал, что эффект действия правовой нормы определяется соотношением между полученным результатом и социальной целью, положенной в основу правового предписания⁵.

¹ Современный словарь иностранных слов. С. 300.

² Сборное уложение. 1918 г. № 49. Ст. 573.

³ Дмитриева И.К. Указ. соч. С. 56.

⁴ См.: Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. Л., 1960.

⁵ Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М., 1971. С. 11 – 24.

Что же происходит сегодня в высшей школе? Совпадает ли цель конкурса с его результатом? Есть ли основания считать конкурсное избрание необходимым условием для заключения трудового договора с преподавателем вуза в современных условиях? Способствует ли этот институт развитию системы высшего профессионального образования или наоборот, тормозит ее развитие? Попытаемся в этом разобраться.

Принятие Трудового кодекса РФ внесло определенные коррективы в существовавший ранее порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава вузов¹. Принятый ранее Трудового кодекса Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в ст. 20 устанавливает, что замещение всех должностей научно-педагогических работников вузов производится на основании Положения, утверждаемого федеральным органом управления высшим профессиональным образованием. Также решается этот вопрос и Типовым положением о вузе (п. 75).

До недавнего времени конкурсное избрание осуществлялось на основании Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования от 6 августа 1999 г. № 167². Трудовой кодекс в ст. 332 определил, что такое Положение утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Кроме того, Положение о порядке замещения от 6 августа 1999 г. определяло порядок замещения только по должностям профессорско-преподавательского состава, а не всех научно-педагогических работников вузов, несмотря на то, что это Положение было принято после вступления в силу Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Таким образом, возникла необходимость принятия нового нормативного акта, который бы устранил возникшие противоречия. Такой нормативный акт был принят. Это Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном

¹ См. также: *Иванкина Т.В.* Конкурс на замещение вакантной должности // Справ. кадровика. 2003. № 6; *Корольков В.А.* Новое в порядке замещения должностей научно-педагогических работников в вузе // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 16.

² Российская газета. 1999. 23 сент.

заведении Российской Федерации от 26 ноября 2002 г. № 4114¹. Обращает на себя внимание тот факт, что за последние 10 лет это уже третье Положение; в среднем положения о порядке замещения действовали четыре года, что свидетельствует, с одной стороны, о совершенствовании правового регулирования труда педагогических работников вузов, а, с другой, о нестабильности этого регулирования.

Рассмотрим порядок прохождения конкурса по Положению о порядке замещения от 26 ноября 2002 г. Поскольку указанный нормативный акт принят недавно, то рассмотрим его с точки зрения содержания и соответствия ТК РФ более подробно. Данный нормативный акт определяет порядок и условия проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между образовательным учреждением высшего профессионального образования и работником из числа научно-педагогического состава сроком до 5 лет.

Обращает на себя внимание тот факт, что Положение о порядке замещения от 26 ноября 2002 г. не содержит многих принципиально важных вопросов организации и проведения конкурса, например, не определяет перечень документов, необходимых для представления претендентом; как и ранее действовавшее, новое Положение не содержит целей конкурса. Складывается впечатление, что его разработчики пытались довести его до исключительно формального соответствия требованиям ТК РФ, не определяя многих важных содержательных аспектов. Более раннее Положение о порядке замещения должностей и аттестации профессорско-преподавательского состава от 10 июля 1987 г. целью конкурса определяло отбор лиц, имеющих глубокие профессиональные знания и научные достижения, обладающих высокими интеллектуальными и нравственными качествами, пользующихся авторитетом в трудовых коллективах, способных обеспечить подготовку и воспитание высококвалифицированных специалистов на уровне современных требований. Но уже Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава от 15 сентября 1993 г.², по мнению А.М. Прудинского, не отражало многих традиционно включаемых вопросов. Но данный факт расценивался им как определенный прогресс в правовом регулировании труда ППС.

¹ Российская газета. 2003. 18 янв.

² Российские вести. 1993. № 189.

«Создается впечатление, что составители Положения от 15 сентября 1993 года, учитывая общую тенденцию расширения прав образовательных учреждений, достаточно отчетливо просматривающуюся в Законе “Об образовании” и в Законе “О высшем и послевузовском профессиональном образовании,” признали необходимым предоставить право самим вузам определить порядок проведения конкурсов на замещение должностей преподавательского состава, ограничившись в Положении от 15 сентября 1993 г. только изложением основных концептуальных идей проведения конкурса»¹. Однако, надежды А.М. Прудинского не оправдались. Об этом свидетельствуют Положения о порядке замещения и от 6 августа 1999 г., и от 26 ноября 2002 г. Указанные факты свидетельствуют лишь о формальном подходе к конкурсному отбору со стороны федерального органа управления высшим профессиональным образованием и подтверждают факт традиционности его проведения.

По структуре Положение от 26 ноября 2002 г. отличается от ранее действовавших и состоит из трех разделов, включающих в себя 24 пункта. В первом разделе определен порядок замещения должностей научно-педагогических работников; по своему содержанию данный раздел носит общий характер. Во втором разделе определены особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава вуза, в котором всего четыре пункта. А третий раздел, состоящий из трех пунктов, определяет особенности замещения должностей научных работников. В ранее действовавших положениях не содержалось разделов, так как в этом, в связи с однородностью категорий, на которые распространялось его действие, не было необходимости.

Положение о порядке замещения от 26 ноября 2002 г. распространяется на все высшие учебные заведения Российской Федерации независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовых форм. Такое уточнение появилось в положении о порядке замещения впервые. С одной стороны, можно признать его излишним, поскольку замещение должностей научно-педагогических работников вузов определено ТК РФ, который распространяется на все организации независимо от их организационно-правовых форм, но, с другой стороны, с учетом имеющей место низкой правовой дисциплины, это уточнение является необходимым.

¹ Прудинский А.М. Указ. соч. С. 60.

Положение от 26 ноября 2002 г. распространяется на всех преподавателей вузов, кроме лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, и на научных работников вузов, кроме лиц, привлекаемых к научной деятельности на условиях гражданско-правового договора. В тексте Положения четко не определено, о каких преподавателях идет речь: о работающих в данном вузе или претендующих на работу в качестве преподавателей по результатам конкурса.

Тем не менее, анализируя содержание Положения в целом, можно сделать вывод, что данное Положение может применяться как к работающим в данном вузе преподавателям, так и не работающим, но желающим работать по итогам конкурса, и регулирует порядок проведения конкурса как на занятые преподавателями вуза должности, так и на вакантные. Необходимо отметить, что Положение впервые определило порядок замещения не только должностей ППС, но и должностей научных работников вузов. Данный подход соответствует Трудовому кодексу РФ и является в определенном смысле новацией. Поскольку в предметное поле включены особенности правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава вузов, то особенности конкурсного отбора научных работников рассматриваться в данной главе не будут.

Итак, какова процедура проведения конкурса по Положению от 26 ноября 2002 г., есть ли принципиальные отличия от ранее действовавшего порядка проведения конкурса? Конкурсный отбор объявляется ректором (проректором), кроме того, конкурс может быть объявлен руководителем филиала в соответствии с п. 3 Положения. Объявление о конкурсе помещается в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения. В Положении от 26 ноября 2002 г., как и в предшествовавшем Положении, не определено, о каких конкретно печатных изданиях идет речь. Это приводит к тому, что информация о проведении конкурса не доходит до потенциальных претендентов на участие в конкурсе, так как часто помещается лишь в вузовской газете, что создает невозможность проведения конкурса в полном смысле этого слова, а в конкурсе реально могут участвовать преподаватели, работающие в данном вузе. Кроме того, Положение не определяет содержательные составляющие текста объявления о конкурсе. На практике он содержит условия проведения конкурса, в том числе квалификационные требования к претендентам.

Срок подачи заявления на участие в конкурсе составляет один месяц со дня опубликования объявления. Положение предусматривает возможность отказа в приеме заявления в случаях пропуска срока подачи заявления и несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности. Претенденты имеют право ознакомиться с Положением о порядке замещения, с квалификационными требованиями, коллективным договором, кроме того, они имеют право присутствовать на заседании кафедры и ученого совета при рассмотрении их кандидатур.

Присутствие претендентов при обсуждении кандидатур не является обязательным, а отсутствие претендентов не может создавать препятствие при прохождении конкурса.

В процессе подготовки конкурса важное место отведено кафедрам, так как до рассмотрения кандидатур на ученом совете соответствующая кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре. Данное требование не вызывает сомнений в отношении претендентов, работающих в вузе, но в отношении претендентов, желающих работать в данном вузе, возникает сомнение относительно возможности дать рекомендации по таким кандидатурам, так как характеризовать преподавателя в данном случае можно лишь по формальным показателям, что исключает возможность определения реальных деловых качеств, несмотря на то, что кафедра вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие виды учебных занятий.

В соответствии с п. 7 Положения, успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета, но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее $2/3$ списочного состава ученого совета. Положение предусматривает решение ситуаций при получении равного количества голосов. Исходя из общего правила, претендент, не набравший требуемого количества голосов, является не прошедшим конкурсный отбор. Однако, при получении равного количества голосов проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета. Можно предположить, что результаты повторного тайного голосования будут подведены под желаемый результат. Такой подход представляется не соответствующим задачам конкурса.

Положение о порядке замещения не исключает ситуаций, когда на конкурс не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не

получил более 50% голосов. В таких случаях конкурс признается несостоявшимся.

Поскольку образовательный процесс имеет свои временные рамки в течение календарного года, то это обстоятельство должно учитываться при организации проведения конкурса. На практике конкурсный отбор, как правило, проводится в конце каждого семестра. Конкурс может проводиться в любое время в течение учебного года при наличии вакантных должностей.

Положение от 26 ноября 2002 г. определяет процедуру прохождения конкурсного отбора достаточно схематично, не включая некоторых как содержательных, так и процедурных аспектов. Это дает основание полагать, что на уровне вуза требуется принять локальный акт, определяющий порядок проведения конкурсного отбора непосредственно в вузе¹, хотя такое требование не содержится в Положении о порядке замещения.

Сравнивая порядок проведения конкурсного отбора по должностям профессорско-преподавательского состава вуза по Положению от 26 ноября 2002 г. с ранее действовавшим в соответствии с Положением от 6 августа 1999 г., можно сделать вывод, что принципиальных изменений в порядке организации и проведения конкурса не произошло, процедура конкурсного отбора фактически осталась в прежнем виде, за исключением некоторых моментов, о которых уже было сказано выше. Но по содержанию Положение о порядке замещения от 26 ноября 2002 г. имеет свои особенности, отличающие его от действовавшего до недавнего времени, которые существенно повлияют на организацию образовательного процесса с точки зрения кадрового обеспечения высшей школы. К таким отличиям следует отнести следующие:

1) Положение не рассматривает основания прекращения трудовых отношений с педагогическими работниками вузов, так как эти основания достаточно четко регулируются ТК РФ;

2) Положение не содержит примерной формы трудового договора с педагогическими работниками;

3) Положение, устраняя противоречие с ТК РФ, в котором определено, что все должности научно-педагогических работников замещаются по конкурсу, не предоставляет ректору право приема на

¹ См. также: Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные правила» управления персоналом // Рос. юстиция. 2002. № 5.

работу указанных категорий работников иначе как путем прохождения конкурсного отбора.

Таковы теоретические аспекты проведения конкурсного отбора в высших учебных заведениях. Но представляется необходимым проанализировать реальную ситуацию, имеющую место в вузах при проведении конкурсного отбора.

Как отмечал А.М. Прудинский, «сложившийся порядок проведения конкурса на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава вузов не всегда является эффективным, так как нередко сводится к избранию тех лиц, кандидатуры которых были заранее определены руководством кафедры вуза. ... Конкурсы на замещение вакантных должностей чаще всего объявляются под известными кандидатами, прием которых на работу заранее предрешен»¹.

Современная же ситуация гораздо хуже. Конкурсы носят практически всегда и везде исключительно формальный характер, так как необходимость их проведения определена лишь фактом истечения сроков трудового договора работающих преподавателей и необходимостью занятия вакантных должностей. Кроме того, в настоящее время очень остро обозначилась проблема кадрового обеспечения высшей школы. «Социальное положение профессорско-преподавательского состава вызывает самую серьезную озабоченность. Мизерны зарплаты и пенсии»².

Несмотря на очевидное преимущество конкурсного подбора преподавательских кадров в высшей школе при наличии реально существующего высокого социального статуса преподавателя вуза, вызывает сомнение необходимость проведения конкурса в сложившейся в высшей школе ситуации кадрового обеспечения.

Представляется, что конкурсный отбор является определенным тормозом в решении кадровых проблем, возникших в вузах в последние годы. Конкурс перестал быть конкурсом как таковым: фактически никакого конкурса не проводится – выбирать не из кого; вместо конкурса имеет место переизбрание на должность, а точнее, аттестация преподавательских кадров. Анализ практики проведения конкурсов в вузах Екатеринбурга показал, что конкурс на альтернативной основе на

¹ Прудинский А. М. Указ. соч. С. 60.

² Садовничий В.А. Высшая школа России: традиции и современность: Докл. на VII съезде Российского союза ректоров // Высш. образование сегодня. 2002. № 12.

замещение должностей профессорско-преподавательского состава имел место лишь в 60-е годы XX века. Возникает вопрос: а нужен ли такой конкурс высшей школе?

Представляется, что с учетом реально сложившейся в высшей школе ситуации с кадровым обеспечением необходимо признать, что проведение конкурсного отбора вряд ли можно признать целесообразным, а потому конкурсный отбор на уровне законодателя требует переоценки и соответствующих изменений. В связи с этим интересным является предложение И.А. Рожкова, включенное в главу 14 первоначального проекта Кодекса об образовании, состоящее в том, что преподаватель, два раза избранный по конкурсу на определенную педагогическую должность, в дальнейшем имеет право работать в этой должности на постоянной основе при условии прохождения периодической аттестации¹. Несмотря на важность данного предложения, оно, к сожалению, не нашло отражения в проекте Кодекса об образовании.

Целесообразным видится прохождение конкурсного отбора лишь при приеме на работу, а в дальнейшем должна иметь место аттестация, что фактически и происходит.

Можно подойти к решению данного вопроса иначе и предоставить право вузам в соответствии со ст. 32, 53 Закона Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно определять порядок подбора преподавательских кадров. Идея предоставления вузам самостоятельности при подборе кадров в полном объеме в свое время была высказана А.М. Прудинским. Кроме того, он указывал, что «усилия работников вузов, задействованных в проведении конкурсной процедуры, материальные затраты, которые вуз вынужден при этом нести, далеко не во всех случаях оправдывают те цели, ради которых конкурсы проводятся»².

Поскольку кадровая проблема на сегодняшний день очень остро стоит в вузах, что влияет, в конечном счете, на качество преподавания, то следует безотлагательно решать вопросы, связанные с порядком подбора кадров. Автор не исключает и полного отказа от проведения конкурсного отбора до тех пор, пока реально не возникнет необходимость его проведения.

¹ Основные положения Концепции Кодекса Российской Федерации об образовании (общая часть) / Под общ. ред. В.М. Сырых. М., 2001. С. 69.

² Прудинский А.М. Указ. соч. С. 59 – 60.

В последние годы в вузах сложилась практика заключения трудового договора сроком до одного года в силу предоставлявшегося ректору такого права в соответствии с п. 20 действовавшего до недавнего времени Положения о порядке замещения должностей от 6 августа 1999 г. Такой порядок указанным Положением определялся как конкурс документов. Обязательным условием для заключения такого договора являлось согласие преподавателя. Если преподаватель желал продолжать трудовые отношения, то ему необходимо было пройти процедуру конкурсного отбора, а в случае избрания на должность с ним заключался трудовой договор сроком до 5 лет. При этом работу на условиях срочного трудового договора, предшествующую прохождению конкурса можно рассматривать как «своеобразный испытательный срок»¹.

Думается, что такой порядок устраивает и работника (преподавателя) и работодателя (высшее учебное заведение). Однако если сопоставить сложившуюся практику с нормами Трудового кодекса, становится очевидным явное несоответствие ее требованиям Трудового кодекса, так как из текста ст. 332 ТК РФ не усматривается возможность заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками иначе как путем прохождения конкурсного отбора или процедуры выборов. Именно поэтому Положение от 26 ноября 2002 г. не предоставляет ректору право заключать трудовые договоры с преподавателями без проведения процедуры конкурсного отбора даже в случаях открытия новых вузов (до начала работы ученого совета), при согласии преподавателя сроком до одного года, при приеме на работу штатного совместителя и др.

Данное изменение, несмотря на то, что оно произведено в соответствии с требованиями ТК РФ, безусловно, отрицательно отразится на организации учебного процесса в вузе, так как подобная постановка вопроса не позволит оперативно решать вопросы кадрового обеспечения образовательного процесса.

Понимая серьезность последствий приведения Положения о порядке замещения требованиям ст. 332 ТК РФ, Минобразования Российской Федерации в письме от 30 декабря 2002 г. № 25-111 ин / 25-22² о направлении вышеуказанного Положения в подведомственные вузы сообщило о том, что в исключительных случаях в целях обеспечения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового

¹ Прудинский А.М. Указ. соч. С. 72.

² Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 9.

договора между работодателем и преподавателем вуза до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке. Однако такое дополнение не имеет соответствующей формы, в связи с чем не имеет юридической силы.

Анализируя реальную ситуацию, сложившуюся в высшей школе, учитывая требования, предъявляемые к ней сегодня, и поставленные перед системой высшего и послевузовского профессионального образования задачи, представляется, что целью правового регулирования труда педагогических работников высшей школы является создание для них режима наибольшего благоприятствования.

Одним из первых шагов на пути создания такого режима видится проведение конкурсного избрания на должности преподавательского состава вузов только при поступлении на работу с заключением срочного договора сроком на 5 лет, а в дальнейшем прохождение аттестации по истечении 5 лет работы на должности с заключением трудового договора уже на неопределенный срок, что соответствует основополагающей идее трудового права – преимущественного заключения трудового договора на неопределенный срок и позволит уйти от необходимости заключения срочного трудового договора. Заключение трудового договора на неопределенный срок, безусловно, отвечает интересам преподавателей. Такой договор позволит преподавателям работать в более комфортных условиях, создаст необходимые условия для реализации творческих возможностей преподавательского состава (конкурс, каким бы он ни был, вносит элемент нервозности в преподавательскую деятельность).

Поскольку конкурсное избрание на должность осуществляется традиционно и фактически трансформировалось в аттестацию, представляется возможным заменить конкурс аттестацией и закрепить это на законодательном уровне. Аттестация вполне отвечает интересам и работодателя (учебного заведения), так как стимулирует преподавателей на качественное выполнение своих трудовых обязанностей, и работников (преподавателей), исключает необходимость заключения срочных трудовых договоров с преподавателями, что, в свою очередь, должно благотворно повлиять на образовательный процесс и на психологический климат в коллективе преподавателей.

Аттестация преподавательских кадров в высшей школе отвечает содержанию подп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ, в соответствии с которым работник может быть уволен в связи с несоответствием занимаемой

должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Кроме того, аттестация видится процессом более объективным, а также обеспечивающим защиту интересов работника, поскольку в нем участвуют, в соответствии со ст. 82 ТК РФ, представители профсоюза.

В связи с изложенным нельзя согласиться с Н.С. Михайловой, предлагающей усложнить процедуру конкурсного избрания преподавателей путем введения стадии рассмотрения кандидатур на конкурсной комиссии¹. Хотя данное предложение имело бы смысл, если бы теоретически представленный автором конкурс имел бы воплощение в действительности. В связи с этим предлагается изменить ст. 332 ТК РФ, а также внести соответствующие изменения в Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и в Типовое положение о высшем учебном заведении.

Такое решение на законодательном уровне позволило бы избежать сложных ситуаций, возникающих на практике, связанных с истечением срока трудового договора, с одной стороны, и невозможностью проведения конкурса или выборов по различным причинам, с другой. Истечение срока договора является в настоящее время основанием для прекращения трудовых отношений между работодателем и работником. Но в соответствии со ст. 58 ТК РФ, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока, а работник продолжает работу после его истечения, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Поскольку для педагогических работников вуза законодатель не установил исключения, то возникает определенное противоречие между ст. 332 и ст. 58 ТК РФ. Имеется практика решения данного противоречия на уровне локального нормативного акта, например, в одном из вузов Екатеринбурга коллективным договором закреплено, что при окончании контракта в течение учебного года работники, относящиеся к ППС, имеют право доработать до окончания учебного года по приказу. Очевидно, следует внести изменение в ст. 332, устанавливающее продолжение действия трудового договора в таких случаях либо на следующий срок, либо до момента проведения следующего конкурсного отбора, либо до конца учебного года. В случае же отмены конкурсного отбора как

¹ Михайлова Н.С. Указ. соч. С. 16 – 17.

основания для заключения трудового договора с преподавателем вуза необходимость внесения такого изменения отпадает.

В любом случае отказ от проведения конкурсного отбора преподавательских кадров представляется надежным способом защиты трудовых прав преподавателей вузов. Такая постановка вопроса, кроме того, лишает возможности руководство высшего учебного заведения сводить счеты с «неудобными» преподавателями, что, к сожалению, зачастую имеет место в реальной вузовской жизни.

Совершенно очевидно, что конкурсный порядок подбора кадров ставит в неравное положение педагогических работников вузов по сравнению с другими педагогическими работниками, а также с работниками вообще. Представляется, что отказ на законодательном уровне от такого порядка подбора кадров соответствует конституционным подходам в реализации права на труд. Думается, что в современных условиях нет объективной необходимости ставить огромную армию преподавателей в неравное с другими гражданами положение при реализации одного из основных конституционных прав.

В связи с изложенным позитивным видится планируемое дополнение в ст. 332 ТК РФ (согласно Проекту Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации», принятому в первом чтении 20 июня 2003 г.) о возможности заключения трудового договора между вузом и научно-педагогическим работником без конкурсного отбора на срок не более одного года в целях сохранения непрерывности учебного процесса: при приеме на работу совместителей; при замещении временно отсутствующего работника; во вновь открываемых вузах до начала работы ученого совета.

Кроме конкурсного отбора законодатель предусматривает в качестве основания возникновения трудовых отношений выборы на должности декана факультета и заведующего кафедрой в соответствии со ст. 332 ТК РФ и ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». По содержанию выборы на должности декана факультета и заведующего кафедрой практически не отличаются от конкурсного отбора преподавателей. Отличия усматриваются лишь в процедуре их проведения. В «Толковом словаре русского языка» выборы определяются как «избрание путем голосования»¹.

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Указ. соч. С. 105.

Таким образом, с точки зрения русского языка, термины «конкурс» и «выборы» являются синонимами. Рассматривая проведение выборов на указанные должности, необходимо отметить, что, несмотря на то, что порядок выборов на эти должности определяется уставом вуза, особых различий в порядке проведения выборов в разных вузах не отмечается.

Как показывает анализ уставов высших учебных заведений, выборы декана факультета осуществляются путем тайного голосования советом факультета, ученым советом факультета или конференцией (собранием) научно-педагогических работников сроком на 5 лет, в некоторых вузах сроком до 5 лет. Избранным считается кандидат, набравший большинство голосов из числа участвующих в голосовании при наличии кворума не менее 2/3 членов компетентного органа.

Заведующий кафедрой избирается советом факультета или ученым советом факультета сроком на 5 лет (до 5 лет) путем тайного голосования, в некоторых вузах при выборах заведующего кафедрой учитывается мнение кафедры. Заведующий кафедрой считается избранным, если за него проголосовало более половины участвующих в голосовании при кворуме не менее 2/3 членов соответствующего совета.

Срок трудового договора, заключаемого с деканом факультета и заведующим кафедрой, определяется не сторонами, а ученым советом, который осуществляет выборы.¹

Декан факультета и заведующий кафедрой утверждаются в должности приказом ректора. По данным должностям в случае приема на указанные должности лиц, не состоящих в трудовых отношениях с данным вузом, также практиковалось заключение договора на срок до одного года. При прохождении процедуры выборов с деканом или заведующим кафедрой заключался срочный трудовой договор.

Выборы декана и заведующего кафедрой, так же, как и конкурс преподавателей, являются формой вузовской демократии, что, безусловно, позитивно, однако нередко проводятся под конкретное лицо, результаты выборов, как правило, определены заранее.

Следует согласиться с Н. Гребенкиной, считающей, что необходимо предусматривать правовые гарантии для лиц, не прошедших процедуру выборов, например, в виде возможности перевода с согласия работника на

¹ Рекомендации о порядке выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами вузов, подведомственных Минобразованию России: Письмо Министерства образования от 25 августа 2003 г. № 25-1017 ин/25-19.

ранее занимаемую (если это возможно) или другую соответствующую квалификации работника должность¹.

Рассмотрим особенности заключения трудового договора с преподавателями вузов и оформления приема на работу. Необходимо отметить, что на педагогических работников распространяются и общие нормы, регулирующие порядок поступления на работу, предусмотренные ст. 64 – 68 ТК РФ².

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, 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. Законодатель впервые дал понятие трудового договора в таком полном виде. Поскольку это общее понятие, следовательно, оно применимо и к трудовым договорам, заключаемым с педагогическими работниками вузов³.

В настоящее время все трудовые договоры, заключаемые с указанной категорией работников, являются срочными. В свое время А.М. Прудинский считал, что, поскольку Закон РФ «Об образовании» не предусматривает необходимости заключения с педагогическими работниками срочного трудового договора, то и с преподавателями вузов также не может заключаться срочный трудовой договор⁴. Однако в связи с принятием ТК РФ такой возможности решения данного вопроса не предоставляется. Поэтому на сегодняшний день работники вузов,

¹ Гребенкина Н. Гарантии последующего трудоустройства для выборных лиц // Рос. юстиция. 2002. № 10.

² См.: Кузнецова Т.В. Оформление приема на работу // Труд. право. 2002. № 3.

³ См. также: Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде: правовое регулирование трудовых отношений. Ростов н/Д, 1995; Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт): Учеб. пособие. Ростов н/Д, 1998; Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978.

⁴ Прудинский А.М. Указ. соч. С. 67.

относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, работают на условиях срочного трудового договора.

Порядок заключения трудовых договоров с педагогическими работниками вузов определен не только Трудовым кодексом, но и Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников от 26 ноября 2002 г. Министерство образования разработало примерную форму трудового договора с преподавателем вуза, который содержит следующие разделы: предмет трудового договора, права преподавателя, права работодателя, обязанности преподавателя, обязанности работодателя, порядок оплаты труда, условия труда и отдыха и заключительные положения¹.

Одной из проблем заключения трудового договора с преподавателями вузов в настоящее время является недостаточно четкое определение прав и обязанностей преподавателей вузов на законодательном уровне. Содержание обязанностей преподавателей, связанных с учебной нагрузкой, определяемой преподавателю на каждый учебный год, не вызывает трудностей на практике. Однако профессиональная деятельность преподавателя имеет множество содержательных аспектов. Возникает вопрос, обязан ли преподаватель осуществлять кураторство в учебных группах, и в каком объеме он должен выполнять научно-методическую работу и другие виды работ.

Примерная форма трудового договора с преподавателем вуза в качестве одной из главных обязанностей определяет обеспечение выполнения обязанностей, установленных законодательством об образовании и уставом вуза. А фактически не существует нормативного акта, который бы четко определял содержание обязанностей преподавателя вуза. «Целесообразно обсудить и принять соответствующие поправки к законодательству, регламентирующие права и обязанности педагогических работников»². Проект Кодекса Российской Федерации об образовании, целью создания которого является восполнение пробелов в законодательстве при регулировании отношений, возникающих в системе образования, к сожалению, лишь воспроизводит в ст. 68 содержание п. 5 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

¹ Письмо Минобразования от 30.12.2002. № 25-111 ин / 25-22.

² *Бабкин А.П.* Проблемы правового обеспечения педагогической деятельности // Право и образование. 2002. № 6.

Вопрос о конкретизации обязанностей возникает, безусловно, не случайно. Ни для кого не секрет, что заработная плата преподавателей слишком мала, чтобы работодатель мог требовать от преподавателей выполнения такого значительного объема работы. На законодательном уровне целесообразно определить круг базовых обязанностей преподавателей вузов на ставку преподавательской должности.

Практика заключения трудовых договоров с преподавательским составом вузов показывает, что договоры нередко заключаются формально, не несут индивидуального характера, многие условия договоров не соответствуют реальной ситуации. Например, из содержания трудового договора невозможно определить размер установленной преподавателю заработной платы, не обозначен круг его основных обязанностей, что приводит к возникновению разного рода споров. Преподаватели попадают в сложные ситуации при возникновении трудовых споров с работодателем, так как оспорить некоторые пункты трудового договора не представляется возможным в связи с неопределенным характером их содержания.

Особое место в трудовых договорах занимает пункт об оплате труда. Анализ содержания заключаемых трудовых договоров в различных высших учебных заведениях показывает, что практически в каждом вузе в текстах трудовых договоров не содержится указание точного размера установленной преподавателю заработной платы, что не соответствует требованиям ст. 57 ТК РФ. В некоторых договорах содержится ссылка на действующее в вузе положение об оплате труда, в некоторых – на дополнительное соглашение. Особенности оплаты труда в высших учебных заведениях рассматриваются в параграфе 2.4.

Исходя из смысла трудового законодательства, трудовой договор должен быть заключен ранее выхода работника-преподавателя на работу. Однако в связи со спецификой организации образовательного процесса в высшем учебном заведении нередко возникают ситуации, когда работник приступает к работе до соответствующего оформления на работу.

Совершенно очевидно, что в таких ситуациях необходимо руководствоваться ст. 67 ТК РФ, в которой определено, что трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор

в письменной форме в срок не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе. Практически всегда работник, приступая к выполнению трудовых обязанностей без соответствующего оформления, действует, прежде всего, в интересах работодателя, так как учебный процесс нельзя остановить.

В последние годы широкое распространение (особенно в негосударственных вузах) получила практика заключения с преподавателями вместо трудовых договоров договоров гражданско-правового характера, таких, как договор подряда, поручения и договор возмездного оказания услуг¹, предусмотренных Гражданским кодексом РФ². Отграничим трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с выполнением различного рода работ и оказанием услуг³.

Проведем отграничение по предмету договора, по характеру участия сторон в выполнении его условий и по принципам действия договора.

Предметом трудового договора является непосредственно процесс труда. В гражданско-правовом договоре предметом является не процесс труда, а его конечный результат.

Трудовой договор основан на личном труде работника, т.е. другое лицо не может выполнять обязанности работника по такому договору. Согласно условиям гражданско-правового договора, не имеет значения, кто конкретно выполнил работу, и поэтому допускается выполнение работы или оказание услуг третьими лицами.

¹ См.: *Абрамов В.А.* Сделки и договоры. Комментарий. Разъяснения. М., 1999; *Брагинский М.И.* Договор подряда и подобные ему договоры. М., 1999; *Брагинский М.И. Витрянский В.В.* Договорное право: общие положения. М., 1998; *Дриго С.Ю.* Положения о договорных отношениях: обсуждение продолжается // Юрист. 1999. № 7; *Эрделевский А.* Подряд: общие положения // Закон. 2001. № 7.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 22. Ст. 3301; 1996. № 5. Ст. 410.

³ См.: Рекомендации по разграничению трудовых договоров и смежных гражданско-правовых: Письмо Фонда соцстрахования от 20 мая 1999 г. // Межвед. информ. бюл. 2001. № 10; *Бондаренко Э.Н.* Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом // Журн. рос. права. 2000. № 11; *Логунов Д.Н.* Применение договоров подряда, возмездного оказания услуг и трудового контракта // Юрид. мир. 1998. № 6; *Полозов В., Ионова Е.* Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Рос. юстиция. 2002. № 7; *Ставцева А.И.* Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров (подряда, поручения и др.) // Справ. кадровика. 2000. № 2; *Эрделевский А.М.* Трудовой и гражданско-правовой договор: сходство и различия // Труд. право. 2003. № 2.

Трудовой договор основан на принципе подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка, а в рамках гражданско-правового договора не предусматривается какое бы то ни было подчинение исполнителя заказчику, так как в данном случае действует принцип равенства сторон не только в момент заключения договора, но и на протяжении его действия. Рассмотрим деятельность преподавателя с точки зрения данного отграничения.

Преподаватель, заключая договор, обязан лично выполнить определенный ему объем учебной работы, предметом договора всегда является процесс труда, и самое главное, что преподаватель не свободен при выполнении условий договора от другой стороны, так как обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а расписание занятий является обязательным для соблюдения преподавателем.

Следовательно, профессиональная деятельность преподавателя, связанная с проведением занятий в рамках образовательного процесса вуза, не является работой гражданско-правового характера, поэтому обязанностью работодателя – учебного заведения – является заключение с преподавателем именно трудового договора. Заключение же в таких случаях договоров гражданско-правового характера является нарушением прав работников.

Действительно, работодателю выгодно заключать договоры гражданско-правового содержания. Для работника же заключение гражданско-правового договора имеет негативные последствия, так как в рамках действия гражданского права (в отличие от трудового) не устанавливаются социальные гарантии для исполнителя (преподавателя); преподаватель лишается права на оплачиваемый отпуск; исключается начисление районного коэффициента; не выплачивается компенсация на приобретение книгоиздательской продукции; не производится оплата периода болезни работника и др.

Таким образом, заключая с преподавателями договоры гражданско-правового характера, высшее учебное заведение грубо нарушает трудовое законодательство, что приводит к существенному ухудшению положения работника. Законодатель в ст. 11 ТК РФ предусматривает способ защиты работников от таких нарушений. Норма, содержащаяся в вышеуказанной статье, предусматривает, что в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически

регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Однако учитывая определенную сложность судебного порядка разрешения таких ситуаций, представляется целесообразным внесение нормы в ТК РФ, предусматривающей прямой запрет на заключение в рамках образовательного процесса высших, а также иных учебных заведений гражданско-правовых договоров с преподавателями в случаях длительных отношений с ними, т.е. исключая разовое проведение занятий или чтение лекций.

Анализируя содержание пп. 20, 24 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников от 26 ноября 2002 г., можно сделать вывод, что, хотя в данном положении и не содержится прямого запрета на заключение гражданско-правовых договоров с преподавателями вузов, но явно подразумевается, что при осуществлении преподавательской деятельности в высших учебных заведениях с работником может заключаться трудовой договор либо на основании конкурса, либо без прохождения конкурса на условиях почасовой оплаты. Из содержания п. 24 указанного Положения следует, что гражданско-правовой договор может заключаться только в рамках осуществления научной деятельности. Безусловно, гражданско-правовые договоры нельзя полностью исключить из профессиональной деятельности преподавателей, так как они играют важную роль при осуществлении некоторых видов работ. Однако в случае длительных отношений, носящих явно характер трудовых, следует ограничить их применение.

В последние годы существенно увеличилось число преподавателей, работающих в высших учебных заведениях по совместительству (например, в государственных вузах Свердловской области по совместительству работают 19,5%, в негосударственных – 73,8% от общей численности преподавателей)¹.

В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Допускается заключение трудовых договоров о работе по совместительству с

¹ Статистические данные Госкомстата, использованные в статье: *Майбурова И.А., Выварец А.Д.* Сравнительный анализ развития высшей школы в Свердловской области и России // Унив. упр.: практика и анализ. 2002. № 4. С. 104.

неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Законодатель признает, что совместительство педагогических работников имеет определенные особенности, а порядок работы по совместительству данной категории работников определяется согласно ст.282 ТК РФ Правительством Российской Федерации с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Очевидно, что некоторые общие нормы, регулирующие отношения работника с работодателем, основанные на трудовом договоре о работе по совместительству, к педагогическим работникам вузов применяться не могут. Например, согласно ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю, что составляет 0,44 ставки преподавателя¹. В данной норме используются астрономические часы, а специфика учебной нагрузки преподавателей состоит в том, что она устанавливается в академических часах, следовательно, для педагогических работников необходимо устанавливать его также в академических часах. Однако согласно Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»² продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, т.е. не должна составлять более 18 часов.

В соответствии со ст. 333 ТК РФ педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы, так и в другой организации. На практике имеют место попытки со стороны работодателей (вузов) ограничить работу преподавателей по совместительству в других учебных

¹ Кружалин В. О нормах нагрузки преподавателя вуза // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 14.

² Российская газета. 2003. 16 авг.

заведениях в целях ограничения конкуренции. Данные попытки, безусловно, не соответствуют требованиям ст. 37 Конституции Российской Федерации и в силу этого являются грубыми нарушениями закона.

Не считается совместительством работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год. Следует согласиться с Н.С. Михайловой, рассматривающей почасовую оплату как исключение из правил и допускающей возможность привлечения к работе на условиях почасовой оплаты специалистов в конкретной области знаний к выполнению учебной работы, а также штатных преподавателей в случаях перевыполнения учебной нагрузки, носящих эпизодический характер¹. Кроме того, указанным постановлением определено, что не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем. Данное положение вызывает недоумение в части отказа от заключения трудового договора. Возникает вопрос: какие же в данном случае возникают правоотношения? По содержанию это однозначно трудовые отношения, которые, согласно ТК РФ, требуют заключения трудового договора. Таким образом, данное положение противоречит Трудовому кодексу, а потому требует пересмотра.

Преподаватель может выполнять работу одновременно и по совместительству, и на условиях почасовой оплаты в установленном пределе. По содержанию работа на условиях почасовой оплаты практически не отличается от работы по совместительству, но по процедуре оформления на работу имеет существенное отличие. При приеме на работу по совместительству на должности профессорско-преподавательского состава работник в соответствии со ст. 332 ТК РФ должен пройти конкурсный отбор, в то время как при приеме на работу на условиях почасовой оплаты прохождение конкурсного отбора не требуется, что существенно облегчает процесс привлечения педагогических работников к образовательному процессу, если это работники другой организации.

Рассмотрим некоторые ограничения, установленные законодателем при приеме на работу педагогических работников. Для этого обратимся к

¹ Михайлова Н.С. Указ. соч. С. 19.

ст. 331 ТК РФ, в которой законодатель устанавливает, что к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется соответствующим типовым положением. К типовому положению отсылает при решении вопроса об образовательном цензе педагогических работников и ст. 53 Закона РФ «Об образовании». Однако Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования не содержит требований к уровню образования преподавательского состава вузов.

На сегодняшний день требования по должностям работников вузов определены Квалификационными требованиями по разрядам оплаты труда ППС, утвержденными постановлением комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ «О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы» от 14 ноября 1992 г.¹, в которых обязательным условием осуществления научно-педагогической деятельности является наличие высшего профессионального образования.

Н.С. Михайлова высказала предложение – внести в п. 75 типового положения о вузе дополнение о том, что на должности профессорско-преподавательского состава вуза принимаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, наличие которого удостоверяется дипломом магистра². Данное предложение представляется, с одной стороны, интересным и обоснованным, а, с другой стороны, преждевременным, исходя из реальной ситуации, сложившейся за последние годы в кадровом обеспечении деятельности вузов. Более реальным видится получение претендентами на занятие преподавательской деятельностью квалификации по программе дополнительного образования «преподаватель вуза». Но, в то же время, думается, что решение данного вопроса необходимо предоставить вузам, исходя из того, что вузы, в соответствии с Законом РФ «Об образовании», имеют право самостоятельно решать вопросы комплектования кадров.

Поскольку педагогическая деятельность требует от преподавателя не только высокого уровня профессиональной подготовки, но и определенных высоких моральных качеств, законодатель устанавливает запрет на занятие педагогической деятельностью лицам, которым эта

¹ Бюллетень Комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации. 1993. № 1. С. 59 – 61.

² Михайлова Н.С. Указ. соч. С. 7.

деятельность запрещена приговором суда, а также лицам, которые имели судимость за определенные преступления. Данное требование установлено ст. 331 ТК РФ; а в Законе РФ «Об образовании», в ст. 53, данное требование установлено более конкретно: законодатель определяет, что к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации и Уголовным кодексом РСФСР.

В соответствии с пп. 4, 5 ст. 15 УК РФ¹ тяжкими преступлениями признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное законом, не может превышать 10 лет лишения свободы, особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет или более строгое наказание. Под более строгим наказанием следует понимать такие виды наказаний, как пожизненное лишение свободы и смертная казнь, но такие наказания полностью исключают возможность занятия педагогической деятельностью, если в дальнейшем не будут заменены другими видами наказаний, например, в случае пересмотра дела по вновь открывшимся обстоятельствам.

Трудовой кодекс в ст. 331 устанавливает, что перечень преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливается федеральным законом.

К педагогической деятельности не допускаются лица и по медицинским показаниям в соответствии со ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании». Согласно ТК РФ перечень медицинских противопоказаний также должен быть определен Федеральным законом, а в соответствии с Законом «Об образовании» перечень медицинских противопоказаний определяется Правительством РФ, что противоречит ТК РФ. Однако эти законы до сих пор не приняты, что, по мнению В.М. Сырых, «... затрудняет реализацию самого запрета, обоснованность и необходимость которого не вызывает никаких сомнений»².

В.И. Шкатулла высказал мнение, что к преступлениям, за которые лица пожизненно лишаются права заниматься педагогической

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.

² Сырых В.М. Указ соч. С. 187.

деятельностью в силу их опасности для обучающихся, можно отнести: ст. 110 – доведение до самоубийства; ст. 116 – побои; ст. 117 – истязание; ст. 120 – заражение венерической болезнью; ст. 122 – заражение ВИЧ-инфекцией; ст. 124 – неоказание помощи больному; ст. 129 – клевета и другие преступления против личности, а также все составы главы 20 УК РФ – преступления против семьи и несовершеннолетних¹. Данная позиция представляется достаточно спорной, так как далеко не все составы названных преступлений предусматривают наказание в виде лишения права заниматься определенным видом деятельности, а, кроме того, не предусматривается пожизненное лишение права заниматься определенными видами деятельности в соответствии со ст. 47 УК РФ.

Кроме указанных выше ограничений законодатель устанавливает возрастные ограничения для занятия некоторых должностей в высшем учебном заведении.

В соответствии со ст. 332 ТК РФ в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

Ю.В. Владимирова, исследуя возраст работника в трудовом праве, отмечает, что «в ряде случаев достижение определенного возраста является юридическим фактом, порождающим одновременно возникновение одних и прекращение других прав и обязанностей. ...Возраст в трудовом праве относится к числу определенных юридических фактов, поскольку, закрепляя в норме права возраст лица, законодатель устанавливает и связанные с ним правовые последствия в области трудового права»².

Изменение, внесенное в Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 25 июня 2002 г., исключило из данного перечня должность декана факультета, однако данное изменение не может быть применено на практике до тех пор, пока не будет внесено соответствующее изменение в Трудовой кодекс, поскольку ТК РФ имеет приоритетное значение.

¹ Шкатулла В.И. Указ. соч. С. 130.

² Владимирова Ю.В. Значение возраста работника в трудовом праве России: Автореф. дис. ... канд.юрид.наук / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2002. С. 10 – 11.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений п. 3 ст. 20 Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитского районного суда города Казани» исключена из категорий педагогических работников, которым устанавливается ограничение по возрасту, должность заведующего кафедрой. Конституционный Суд признал ограничение по возрасту для должности заведующего кафедрой не соответствующим Конституции Российской Федерации¹.

Допускается пребывание на указанных выше должностях до достижения возраста 70 лет с соблюдением установленной ст. 332 ТК РФ процедуры, а именно по представлению ученого совета учредитель вправе продлить срок пребывания в должности ректору, а ректор по представлению ученого совета может продлить срок пребывания в других указанных выше должностях.

При решении данного вопроса следует руководствоваться не возрастом работника, а фактической его способностью выполнять трудовые обязанности. Такая точка зрения высказывалась и А.М. Прудинским: он считал, что если работники, занимающие руководящие должности в вузах, не способны выполнять свои трудовые обязанности, то они могут быть уволены за несоответствие занимаемой должности по состоянию здоровья. «Но если они, достигнув этого возраста, в силу особенностей своего организма фактически сохраняют трудоспособность и вполне справляются с работой, нет оснований, если при этом не нарушать Конституцию РФ, для освобождения их от выполнения этих обязанностей. Здесь определяющее значение должен иметь не возраст, а субъективная способность лица надлежащим образом выполнять свои служебные обязанности»².

Рассмотрим некоторые особенности изменения трудового договора с преподавателем вуза. Согласно ст. 57 ТК РФ, к существенным условиям трудового договора отнесены место работы (с указанием структурного подразделения) и должность работника в соответствии со штатным расписанием.

¹ Российская газета. 2000. 26 янв.

² Прудинский А.М. Указ. соч. С. 59.

Поскольку система профессионального образования в связи с модернизацией находится в стадии реформирования, в настоящее время нередко возникает необходимость проводить структурные изменения, следствием которых является неизбежный переход преподавателей с одной кафедры на другую. Возникает вопрос: перевод это или перемещение?

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹ разъяснил, что если в трудовом договоре место работы было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора. Под структурным подразделением следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, участки и т.д. Структурным подразделением вуза является и кафедра. Руководствуясь данным разъяснением, переход преподавателя с одной кафедры на другую, бесспорно, является переводом, а следовательно, согласие преподавателя в данном случае является обязательным.

Прекращение трудового договора с педагогическими работниками тоже имеет свои особенности. Необходимо иметь в виду, что трудовые отношения с педагогическими работниками вузов могут быть прекращены по общим основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, а также по дополнительным, предусмотренным ст. 336 ТК РФ.

Поскольку прекращение трудового договора с педагогическими работниками регулируется общими нормами трудового права, есть необходимость рассмотреть только особенности прекращения трудовых договоров по некоторым основаниям, а более подробно исследовать прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, которые предусмотрены специальными нормами и распространяются исключительно на указанных работников. Поскольку на современном этапе педагогические работники вузов работают на условиях срочного трудового договора, то одним из наиболее частых оснований прекращения трудовых отношений с указанной категорией работников является истечение срока договора. Данное основание предусмотрено п. 2 ст. 77 ТК РФ и является общим основанием. Положение о порядке замещения

¹ Российская газета. 2004. 8 апр.

должностей научно-педагогических работников вузов в п. 13 уточняет, что истечение срока трудового договора является основанием прекращения трудового договора с работником в случаях:

- если работником не представлено заявление для участия в конкурсном отборе для последующего заключения трудового договора на очередной срок;

- если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете вуза (совете факультета, филиала).

Указанные случаи существенно отличаются друг от друга. Первый из них связан, как правило, с желанием работника прекратить трудовые отношения, и именно поэтому работник не подает заявление на участие в конкурсном отборе с целью продолжить преподавательскую деятельность в данном вузе. Такое увольнение по содержанию скорее напоминает увольнение по собственному желанию, так как инициатива прекращения отношений принадлежит работнику. Но по процедуре это, конечно же, увольнение в связи с истечением срока трудового договора.

Во втором случае инициатива прекращения трудовых отношений с работником принадлежит работодателю, ведь если работник подал заявление на участие в конкурсе, то, очевидно, он желает продолжения трудовых отношений, но результаты конкурсного отбора не позволяют работодателю их продолжить, и работник подлежит увольнению. Такое прекращение трудовых отношений близко по своему содержанию к увольнению в связи с недостаточной квалификацией работника: в данном случае непрохождение конкурсного отбора означает, что работник не набрал необходимого количества голосов членов ученого совета (или совета факультета, филиала). Несмотря на то, что обстоятельства прекращения трудовых отношений в этих случаях разные, формально они сводятся к одинаковой формулировке при увольнении: «Уволен в связи с истечением срока трудового договора, п. 2 ст. 77 ТК РФ».

Поскольку данное основание, несмотря на некоторые особенности, является общим, то необходимо соблюдать требования ст. 79 ТК РФ, в которой устанавливается процедура расторжения договора, состоящая в том, что работник должен быть предупрежден в письменной форме о предстоящем увольнении не менее чем за три дня до истечения срока.

При увольнении работника по данному основанию имеют место случаи недобросовестности работодателя. Так, по иску К., заведующего кафедрой, к Уральской медицинской академии о восстановлении на

работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда Верх-Исетский федеральный суд города Екатеринбурга принял решение о восстановлении К. на работе и частично удовлетворил другие его требования. К. занимал должность заведующего кафедрой по результатам выборов, прошедших 7 мая 1997 г., заключенный с ним трудовой договор истек 7 мая 2003 г. Приказом от 6 мая 2003 г. он был уволен по п. 2 ст. 77 ТК РФ, в связи с истечением срока трудового договора. В ходе судебного разбирательства было установлено, что работодатель предпринял все меры по сокрытию факта объявления выборов на должность заведующего кафедрой, в результате чего К. не смог принять участие в выборах и был уволен.

Проблемными являются случаи, когда выборы назначаются позднее срока истечения трудового договора. Согласно ст. 58 ТК РФ такие отношения считаются продолженными на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением его срока. Общее положение в данном случае противоречит ст. 332 ТК РФ, а, следовательно, необходимо ввести ограничение его применения относительно педагогических работников вузов.

Другим из наиболее частых оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника. В применении данного основания произошли серьезные изменения в связи с принятием Трудового кодекса. В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Поскольку законодатель не конкретизирует, о каком договоре идет речь, то, следовательно, любой договор, в том числе и срочный, может быть расторгнут по инициативе работника в любое время. Данное изменение особенно важно для преподавателей вузов, так как именно эта категория работает на условиях срочного трудового договора.

В соответствии с ранее действовавшим КЗоТ срочный трудовой договор по инициативе работника мог быть расторгнут досрочно только в случаях, предусмотренных ст. 32 КЗоТ. К таким случаям законодатель относил болезнь или инвалидность работника, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и др. На практике во многих случаях работник фактически не мог прекратить отношения по срочному трудовому договору, если работодатель (образовательное учреждение) с таким увольнением был не согласен.

Таким образом, принятие ТК РФ в корне изменило данную ситуацию, и работники профессорско-преподавательского состава получили возможность увольняться по собственному желанию в любое время наравне с другими категориями работников.

Рассмотрим особенности прекращения трудовых отношений с педагогическими работниками вузов по некоторым основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя¹.

В соответствии с п. 1 ст. 81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно в случае ликвидации организации. Думается, что в большей степени возможна ликвидация негосударственного высшего учебного заведения, чем государственного или муниципального, в случае неполучения государственной аккредитации, что вызовет необходимость прекращения деятельности учебного заведения либо необоснованно созданных филиалов вузов. При увольнении работников по данному основанию следует соблюдать все требования трудового законодательства относительно процедуры прекращения трудовых договоров с работниками и обеспечения всех предусмотренных законом гарантий и компенсаций².

Возможно прекращение трудовых отношений с педагогическими работниками вузов и в связи с сокращением штата, несмотря на то, что сокращение штатов в сложившейся ситуации возможно скорее теоретически и может иметь место при уменьшении объема нагрузки по отдельным читаемым в вузах дисциплинам. Данное основание предусмотрено п. 2 ст. 81 ТК РФ. При проведении мероприятий по сокращению штатов необходимо соблюдать требования ст. 179 ТК РФ, предусматривающей преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Коллективным договором такое право может предоставляться и другим категориям работников, не предусмотренным ст. 179, например, коллективный договор одного из вузов Екатеринбурга включает лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); проработавших в данном вузе свыше 10 лет; одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16 лет.

¹ См. также: *Шкатулла В.И.* Прекращение трудового договора по новому Трудовому кодексу РФ // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 8.

² См. также: *Шрам А.* Как учитывать мнение профкома при увольнении работника // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 7.

Наряду с общим порядком увольнения по данному основанию существует и особенность применения этого основания в отношении педагогических работников вузов. В соответствии с п. 77 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования от 5 апреля 2001 г. увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года. Такое же требование содержится и в п. 19 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации. Очевидно, что это ограничение должно найти отражение в ТК РФ, поскольку приоритетное значение при регулировании трудовых отношений имеет именно этот нормативный акт. Кроме того, типовое положение о вузе является для негосударственных вузов лишь примерным, что не гарантирует действие данного требования в этих учебных заведениях.

Обязательными условиями законности увольнения по данному основанию являются следующие:

- 1) соблюдение установленного законодателем двухмесячного срока предупреждения работника об увольнении;
- 2) принятие работодателем мер по трудоустройству преподавателя в данном вузе;
- 3) обеспечение участия профсоюзного органа при сокращении должностей работников, являющихся членами профсоюза;
- 4) обеспечение реализации преимущественного права на оставление на работе некоторых категорий работников при сокращении штата;
- 5) обеспечение своевременной выплаты выходного пособия.

Среди оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя достаточно сложным является увольнение работника-преподавателя за прогул, предусмотренное подп. «а» п. 6. ст. 81 ТК РФ. В данном случае прогул определяется законодателем как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Исходя из данного определения, прогулом нельзя считать неявку на работу, если она не превышает четырех часов. Следовательно, если преподаватель без уважительных причин не явился на занятия, предусмотренные расписанием и составляющие менее четырех часов, то такой проступок не является прогулом. Кроме того, в данном случае речь идет об астрономических часах, а учебная работа

преподавателя исчисляется в академических часах, что создает определенную сложность в применении данного основания к преподавательскому составу вузов.

Таким образом, общая норма относительно содержания понятия «прогул» не отражает специфики образовательного процесса и рабочего времени педагогических работников, что создает в определенных случаях невозможность ее применения к педагогическим работникам, в том числе и высшей школы. Поэтому предлагается внести уточнение в понятие прогула в ТК РФ для педагогических работников и включить его в главу 52 ТК. Понятие «прогул» для указанной категории работников следует рассматривать как невыход (неявку) на работу без уважительных причин. В данном случае не следует вводить временные показатели, так как нередко по расписанию у преподавателя два-четыре академических часа непосредственных занятий, что в пересчете на астрономические часы составляет менее четырех часов.

В высшей школе достаточно проблематичной видится ситуация по расторжению трудового договора с работником в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, которая, в соответствии с подп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ, должна быть подтверждена результатами аттестации работника. Как известно, педагогические работники вузов аттестацию как таковую не проходят, а фактически, как уже отмечалось выше, переизбрание по конкурсу и есть своего рода аттестация. В связи с этим Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в п. 14 определило, что процедура расторжения трудового договора с работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом вуза.

Таким образом, каждый вуз должен разработать положение о порядке аттестации, в котором и будет определен порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате аттестации. Такой подход не соответствует ст. 6 ТК РФ, согласно которой порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров находится исключительно в ведении федеральных органов государственной власти. Следовательно, п. 14 указанного положения не может применяться, как противоречащий ТК РФ.

Думается, что поддержка предложения относительно замены конкурса педагогических работников аттестацией и закрепление его на

законодательном уровне позволили бы избежать определенных трудностей при решении данного вопроса.

Ранее действовавший КЗоТ предусматривал дополнительное основание прекращения трудового договора с педагогическими работниками в ст. 254 – совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением профессиональной педагогической деятельности. Трудовой кодекс сохранил данное основание в п. 8. ст. 81 среди оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Для увольнения работника по данному основанию не имеет значения, совершен ли аморальный поступок в рамках выполнения должностных обязанностей или в бытовой сфере. Данное основание подтверждает факт предъявления более высоких требований к педагогическим работникам, чем к другим категориям работников. Безусловно, аморальность действий – категория оценочная, что и составляет сложность применения такого основания.

Однако в любом случае необходимо иметь в виду, что это должно быть такое действие, которое является несовместимым с преподавательской деятельностью в вузе. В конечном счете, действие преподавателя оценивается ректором вуза, так как именно ему принадлежит право приема и увольнения работников. Аморальность поступка преподавателя должна быть доказана. В высших учебных заведениях данное основание увольнения применяется крайне редко, и представляется, что данная норма выступает в качестве нормы-угрозы.

В связи с принятием Закона РФ «Об образовании» появились и другие дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками, предусмотренные п. 3 ст. 56. В данном пункте в качестве оснований выделены следующие:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Трудовой кодекс (ст. 336) в дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками включил следующие:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института) государственного и муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста 65 лет.

Поскольку Трудовой кодекс является приоритетным при решении данного вопроса, норма, предусмотренная ст. 56 Закона РФ «Об образовании», применяться при решении вопросов, связанных с увольнением работников по данным основаниям, самостоятельно не может. Сравнивая основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками по инициативе работодателя, предусмотренные указанными нормативными актами, можно сделать вывод о том, что законодатель учел специфику профессиональной педагогической деятельности при определении дополнительных оснований прекращения с ними трудовых договоров и включил в Трудовой кодекс два основания, определенных Законом РФ «Об образовании», причем в той же редакции. Совершенно обоснованно законодатель исключил из дополнительных оснований подп. 3 п. 3 ст. 56 – появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, так как это основание предусмотрено подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ и носит общий характер.

Следует отметить, что пп. 1, 2 ст. 336 связаны с дисциплиной труда, поэтому для того, чтобы применять их, необходимо соблюдать установленный ст. 193 Трудового кодекса порядок наложения дисциплинарных взысканий. При применении п. 1 ст. 336 ТК РФ необходимо определить, что понимается под грубым нарушением устава образовательного учреждения. Поскольку устав является локальным актом, то именно в нем и должен содержаться перечень нарушений, при допущении которых работник может быть уволен. Анализ уставов разных высших учебных заведений показал, что они такого перечня не содержат, что делает практически невозможным применение в связи с этим указанного основания прекращения трудового договора. В связи с возможными вольными толкованиями содержания грубого нарушения

устава образовательного учреждения предлагается исключить п. 1 из ст. 336 ТК РФ.

Наиболее сложным с точки зрения правоприменения является толкование понятий «физическое и психическое насилие» над обучающимся, что, в свою очередь, создает трудности при увольнении работника в случае установления фактов насилия над обучающимся. Поскольку официального толкования данных понятий пока не произведено, попытаемся определить, какие действия следует рассматривать как физическое и психическое насилие. «Толковый словарь русского языка» С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведовой дает несколько значений понятия «насилие».

Насилие – 1. Применение физической силы к кому-нибудь. 2. Принудительное воздействие на кого-нибудь, нарушение личной неприкосновенности. 3. Притеснение, беззаконие¹. Таким образом, физическое насилие как действие педагогического работника следует рассматривать как преднамеренное применение физической силы, в том числе и причинение телесных повреждений.

Психическое насилие следует рассматривать как воздействие на психику обучающего, формами которого могут быть угрозы, запугивание и т.п. Однако если физическое насилие имеет форму активных действий, то психическое насилие предстает некоей неопределенной формой действий преподавателя и в силу этого является сложной оценочной категорией. В любом случае при квалификации действий преподавателя как применения методов физического или психического насилия определяющее значение имеют последствия таких действий. Для того, чтобы уволить преподавателя по данному основанию, необходимо провести служебное расследование, в результате которого должны однозначно подтвердиться факты применения запрещенных методов воздействия на обучающихся.

Порядок применения п. 3 ст. 336 ТК РФ рассматривается в параграфе 2.5.

Таким образом, заключение трудового договора, прием на работу, перевод и увольнение педагогических работников вузов имеют свои особенности, а правовое регулирование связанных с этими особенностями отношений требует дальнейшего совершенствования.

¹ Ожегов С.И. Шведова Н.Ю. Указ. соч. С. 384.

2.3. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха профессорско - преподавательского состава

Специфика преподавательской деятельности находит отражение в правовом регулировании рабочего времени профессорско-преподавательского состава вузов. Под рабочим временем, согласно ст. 91 ТК РФ, понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Педагогические работники отнесены законодателем к категориям работников, которым установлено сокращенное рабочее время. Продолжительность этого времени, в соответствии со ст. 333 ТК РФ, составляет не более 36 часов в неделю.

В соответствии с данной статьей, Правительство Российской Федерации приняло постановление от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»¹.

Несмотря на специфику рабочего времени профессорско-преподавательского состава вузов, работники указанной категории имеют нормированный рабочий день, а учет этого времени осуществляется путем суммирования фактически отработанного времени за учебный год.

Педагогическим работникам рабочее время сокращенной продолжительности установлено с учетом того, что преподавательская деятельность сопряжена с постоянным интеллектуальным и эмоциональным напряжением, с необходимостью постоянного повышения своей квалификации, подготовкой к занятиям и другими факторами.

В связи со спецификой организации и осуществления учебного процесса в образовательных заведениях установлена шестидневная рабочая неделя. В формальном выражении рабочий день преподавателя вуза независимо от его должности составляет (в соответствии с недельной продолжительностью рабочего времени) шесть часов. Однако фактически представить распределение рабочего времени преподавателей ежедневно абсолютно невозможно.

¹ Российская газета. 2003. 8 апр.

Рассмотрим особенности рабочего времени в целом и рабочего дня ППС. Рабочее время преподавательского состава можно условно разделить на две части. Первая часть – это учебная нагрузка, объем которой в соответствии с п. 77 Типового положения о вузе составляет не более 900 часов в год. Вузы имеют право определять в рамках установленного предела объем нагрузки на ставку самостоятельно. Вторая часть рабочего времени включает в себя выполнение учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической и воспитательной работы. Таким образом, специфика рабочего времени преподавательского состава тесно связана с содержанием трудовой функции данной категории работников.

Учебная нагрузка распределяется кафедрой между работающими на ней преподавателями с учетом их квалификации и специализации. Именно эта часть рабочего времени выражается в количественных показателях. Нормативно установлен только верхний предел учебной нагрузки, причем вузы самостоятельно определяют ее объем в зависимости от должности. Например, профессору устанавливается объем нагрузки до 650 часов в год, доценту – до 750, старшему преподавателю, ассистенту – до 850 часов. В некоторых вузах устанавливается единая норма учебной нагрузки независимо от должности.

В учебную нагрузку включаются все виды учебной работы, которые преподаватель обязан выполнить в текущем году. Это лекции, практические занятия, проведение различных видов практик студентов, руководство курсовыми и дипломными работами и др. Как видим, учебная нагрузка по содержанию характеризуется неоднородностью выполняемых видов работ и требует от преподавателя определенной подготовки и соответствующей квалификации, в том числе опыта преподавательской деятельности.

Процесс выполнения учебной нагрузки зависит не только от преподавателя, но и от распределения нагрузки по семестрам, от расписания, которое составляется учебным отделом вуза. Как свидетельствует практика, нагрузка распределяется и по семестрам и по неделям очень неравномерно, поэтому объективно преподаватель не выполняет и не может выполнять свои трудовые обязанности в рамках формально зафиксированного времени. В связи с этим представляется достаточно сложным осуществление учета ежедневного выполнения преподавателем своих трудовых обязанностей. Поэтому учет рабочего

времени преподавателя можно осуществлять лишь формально, т.е. определяя ему ежедневную норму времени в количестве шести часов, хотя это и не отражает фактическую загрузку преподавательского состава вузов. Однако изменение в подходе к проведению учета рабочего времени представляется достаточно трудоемким и вряд ли целесообразным.

Как уже было отмечено, вторая часть рабочего времени включает в себя выполнение различных видов работ. Представляется, что эти работы невозможно выразить в количественных показателях, хотя такие попытки и предпринимались в свое время. Возьмем, например, научную работу. Такая работа, как написание монографии, учебного пособия, разработка курса лекций, подготовка научных статей носит творческий характер, продолжительность выполнения этой работы определяется прежде всего индивидуальными особенностями осуществляющей ее личности. Кроме того, предусмотреть выполнение той или иной научной работы в текущем учебном году достаточно сложно. А если взять воспитательную работу, которая по определению постоянно сопровождает процесс обучения, то вряд ли найдутся количественные показатели расчета и оценки выполнения этой работы.

Рабочее время профессорско-преподавательского состава тесно связано с процессом планирования работы на соответствующий учебный год. Несмотря на все указанные сложности, осуществлять планирование и учет рабочего времени преподавателей вузов необходимо. Традиционной формой планирования работы в вузах является индивидуальный план работы преподавателя, который составляется на соответствующий учебный год.

Процесс планирования с учетом содержания трудовой функции преподавателя представляется трудоемким в части определения учебной нагрузки и сложным в части планирования отдельных видов работ. А.М. Прудинский, анализируя ситуацию по планированию в вузах, отмечал, что «организация учебного процесса не отличается достаточной стабильностью, зависит от многих обстоятельств, вынуждающих вносить изменения даже в хорошо составленные планы. Многое не зависит от воли заведующего кафедрой, а тем более от преподавателя»¹.

И.К. Дмитриева большое значение придавала планированию работы преподавателей не только как фактору, имеющему влияние на работу отдельно взятого вуза, но и как фактору, способному обеспечить

¹ Прудинский А.М. Указ. соч. С. 99.

достижение целей, поставленных перед высшей школой в целом. «Высокий уровень планирования и организации труда играет значительную роль в расстановке научно-педагогических кадров по всем видам деятельности вуза. Рациональное использование кадров в учебно-воспитательной работе дает экономию времени и тем самым создает возможность для их более широкого участия в научных исследованиях, что приводит к повышению эффективности использования научного потенциала вузов»¹. Одним из недостатков работы по планированию И.К. Дмитриева, как и А.М. Прудинский, называла отсутствие единой формы самих индивидуальных планов, в также считала необходимым проводить планирование на период 5 лет.

В связи с этим представляется, что в современных условиях нет необходимости в разработке единого по форме индивидуального плана работы преподавателя, так как данный вопрос целесообразно решать на уровне вуза. Составление индивидуальных планов преподавателей на 5 лет представляется нереальным. Как справедливо заметил А.М. Прудинский, «если исходить из фактического положения, сложившегося в вузах, то должно быть понятным, что в принципе вообще невозможно составить реальный план работы преподавателя на пятилетний срок. Да и на учебный год сделать это с достаточной достоверностью удастся далеко не во всех случаях»².

Несмотря на то, что необходимость планирования бесспорна, во многих вузах процесс оформления индивидуальных планов проходит далеко не гладко, вызывая недовольство преподавателей, которые, как правило, откладывают заполнение индивидуального плана на неопределенный срок. В отдельных вузах процесс составления планов преподавателей затягивается до конца I семестра, что вызывает определенное недоумение. «Во многих случаях составление индивидуальных планов носит формальный характер и нередко ставит преподавателя в сложное положение, вынуждая включать в план такие виды работ, которые либо не должны входить в круг его служебных обязанностей, либо их выполнение не вызывается необходимостью»³.

Действительно, формальный подход к любой деятельности не приносит, да и не может принести желаемого результата. В связи с этим

¹ Дмитриева И.К. Указ соч. С. 127-128.

² Прудинский А.М. Указ. соч. С. 99.

³ Там же. С. 98.

представляется, что необходимо продумать такую модель процесса планирования, чтобы преподаватели были заинтересованы не только в формальном составлении плана, но и, что особенно важно, в исполнении его содержательной части. Как известно, индивидуальный план состоит из нескольких разделов: «Учебная работа», «Учебно-методическая работа», «Научно-исследовательская работа», «Организационная работа», «Воспитательная работа». Раздел «Учебная работа» определяется в соответствии с нагрузкой преподавателя на текущий учебный год и в большей степени зависит от распределения общей нагрузки по кафедре, чем от самого преподавателя. Другие же виды работ целесообразно планировать самому преподавателю, потому что в творческом процессе навязывание отдельных видов работ недопустимо, другое дело, что при рассмотрении плана преподавателя можно внести определенные коррективы, исходя из интересов и задач кафедры на текущий учебный год. В связи с этим трудно согласиться с мнением А.М. Прудинского, который полагал, что необходимо вместо составления индивидуальных планов распределять учебную нагрузку с разбивкой по семестрам, «что же касается других видов деятельности, которые входят в шестичасовой рабочий день преподавателей, то их выполнение заведующий кафедрой должен распределять в зависимости от объема учебной работы, квалификации преподавателя и других обстоятельств, которые принимаются во внимание в зависимости от складывающейся на кафедре ситуации»¹. Таким образом, весь процесс планирования перекладывается на заведующего кафедрой, а преподаватели остаются в стороне. Думается, что такой подход к процессу планирования недопустим, так как план должен отражать не только обязательные составляющие, но и инициативу преподавательского состава, а навязывание может привести к невыполнению плана.

За последние годы заметно снизился объем научной работы, выполняемой преподавателями вузов, чему есть, конечно же, свои причины. Широкое распространение получили факты прямого уклонения многих преподавателей от научной работы. Даже если такая работа предусмотрена планом, есть множество примеров, когда на самом деле эта работа не выполняется совсем, выполняется не в полном объеме или ненадлежащим образом. Возникают и еще некоторые вопросы: как планировать научную работу преподавателям-совместителям? Как

¹ Прудинский А.М. Указ. соч. С. 99.

потребовать выполнения научной работы, предусмотренной планом? В связи с тем, что на многих кафедрах в образовательном процессе значительное место отведено преподавателям-совместителям, то сразу возникает еще один вопрос: кто же будет выполнять объем научной и другой неучебной работы, намеченный планом работы кафедры в текущем учебном году? Ответ очевиден: конечно же, штатные преподаватели.

Думается, что такая ситуация в условиях рыночных отношений может быть достаточно просто разрешена путем установления стимулирующих надбавок или выплаты определенных сумм по результатам работы преподавателей за год. Необходимо отметить, что педагогические работники вузов тем и отличаются от других педагогических работников, что осуществляют научную и научно-исследовательскую работу. Поэтому, несмотря на активное противостояние некоторой части преподавателей, научная работа была, есть и будет необходимым элементом трудовой функции преподавателей высшей школы. Пожалуй, в каждом коллективе научно-педагогических работников существует определенная группа преподавателей, которые не проявляют должного внимания к научной деятельности. В связи с этим, вероятно, если преподаватель в течение ряда лет не занимается научной работой, то следует решать вопрос о его профессиональной пригодности в рамках возможностей, предоставляемых трудовым законодательством. И наоборот, следует всемерно поощрять тех преподавателей, которые активно и продуктивно занимаются научной работой, устанавливая им соответствующие доплаты таким образом, чтобы оплата их труда существенно отличалась от оплаты труда преподавателей, не занимающихся научной работой. Представляется, что лучше всего это сделать на основе локальных актов.

Несмотря на определенные сложности осуществления планирования научной и других неучебных видов работ, нельзя отказываться от составления планов такой работы, пусть даже примерных. Вопрос в принципе не в том, как осуществлять планирование работы преподавателей, а как проверить ее выполнение и что делать в тех случаях, когда преподаватель не выполнил свой план, в том числе и по учебной нагрузке. Результат работы преподавателя за год должен иметь определенные правовые последствия. Одной из причин негативного и формального отношения к составлению планов видится именно отсутствие

правовых последствий, которые, казалось бы, должны наступить, но, как свидетельствует практика, не наступают.

Если сравнивать положение, существующее в среднем профессиональном образовании с высшим, то налицо принципиальное отличие, состоящее в том, что в средних профессиональных учебных заведениях по результатам проведенных реально преподавателями учебных занятий за год подводится итог, и если фактически объем планируемой нагрузки не выполнен, то производится перерасчет заработной платы, часть из которой удерживается, и наоборот, если преподаватель перевыполнил учебную нагрузку, то ему производится оплата, исходя из ставки почасовой оплаты труда. Безусловно, в таком подходе есть рациональное зерно.

Сложнее дело обстоит с другими видами работ. Н.С. Михайлова предлагает для обеспечения надлежащего контроля в конце каждого полугодия вводить представление преподавателями письменных отчетов об использовании ими рабочего времени, свободного от выполнения учебной нагрузки, а в случае невыполнения плана научной и методической работы определить таким преподавателям дополнительные часы учебной нагрузки¹. Думается, что это предложение не лишено смысла, но надо иметь в виду, что в таких случаях нельзя выходить за пределы нормы годовой нагрузки, определенной в размере 900 часов. Угроза введения дополнительных часов нагрузки могла бы быть определенным стимулом для преподавателей.

В связи со спецификой рабочего времени профессорско-преподавательского состава вузов возникают проблемы с определением понятия «рабочий день преподавателя». Шестичасовой рабочий день установлен преподавателям с определенной долей условности, так как практически разделить рабочее и нерабочее время преподавателя в рамках содержания этих понятий, принятых в трудовом праве, практически невозможно. Такая точка зрения высказывалась И.К. Дмитриевой и была поддержана А.М. Прудинским.

Однако, несмотря на это, следует отметить, что обязанностью преподавателя является проведение учебных занятий в соответствии с расписанием. Время занятий, бесспорно, является рабочим временем, окончание занятий свидетельствует об определенной свободе преподавателя, т.е. время после проведенных занятий преподаватель

¹ Михайлова Н.С. Указ.соч. С. 20.

может планировать по своему усмотрению. Такая практика широко распространена во многих вузах страны, хотя нормативного закрепления не имеет. Это приводит к тому, что и в настоящее время встречаются еще вузы, в которых от преподавателей требуют ежедневного нахождения на работе (даже если у преподавателя нет занятий), ссылаясь опять-таки на шестичасовой рабочий день и даже на давно (в 1956 г.) отмененное деление рабочего дня на первую – для непосредственного проведения занятий, и вторую половину рабочего дня, установленную для других видов работ.

Такую практику, думается, нельзя признать целесообразной, так как отбывание формально установленного времени не приводит к каким бы то ни было положительным результатам. Кроме того, как справедливо отмечала И.К. Дмитриева, слабая материально-техническая база отдельных вузов не позволяет предоставить преподавателям рабочее место на кафедре и создать им необходимые условия для осуществления внеучебной работы¹. Фактически рабочее время преподавателя, в отличие от времени многих других категорий работников, продолжается не в стенах вуза, а за его пределами, в том числе и дома. Однако, как представляется, такие особенности в организации рабочего времени преподавателей вузов должны найти соответствующее нормативное отражение.

Поскольку все виды работ, входящих в содержание научно-педагогической деятельности, являются обязательными и необходимыми, предлагается:

- 1) четко определить объем обязанностей по должностям профессорско-преподавательского состава вуза;
- 2) учитывать результаты учебно-методической, научной, воспитательной, организационно-методической и иных видов работ при проведении конкурса и аттестации;
- 3) установить размер оплаты труда по должностям профессорско-преподавательского состава вузов, исходя из объема устанавливаемой учебной нагрузки;
- 4) учитывать результаты других видов работ, выполняемых преподавателями, при определении дополнительной части заработной платы.

Институт рабочего времени тесно связан с нормированием труда работников ППС вузов. Образовательный процесс в высших учебных

¹ *Дмитриева И.К.* Указ. соч. С. 135.

заведениях включает в себя различные виды учебных занятий и формы отчетности: лекции, практические и семинарские занятия, дипломные, курсовые и контрольные работы, экзамены и зачеты, производственную, преддипломную и другие виды практик. Все виды занятий проводятся преподавателями вузов или под их непосредственным контролем.

Таким образом, в течение года каждый преподаватель выполняет различные виды работ, что находит отражение в нагрузке преподавателя. Как видно из содержания образовательного процесса, все виды учебной работы (учебных занятий) отличаются друг от друга. Совершенно очевидно, что выполнение различных видов работ требует времени различной продолжительности, кроме того, для выполнения отдельных видов работ требуется высокий уровень квалификации преподавателя.

В свое время Министерство среднего и высшего профессионального образования разработало и приняло Примерные нормы времени для расчета объема учебной нагрузки и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, которые выполняются профессорско-преподавательским составом вузов.

Данный документ основывался на сложившихся в высшей школе традициях и на многолетнем опыте работы вузов в сфере планирования и учета учебной работы. Эти нормы носили рекомендательный характер и могли быть в определенной части изменены на уровне самого вуза с учетом его специфики, что и определяло необходимость принятия локального нормативного акта, который использовался при определении и расчете учебной нагрузки. Но и эти нормы были отменены.

Таким образом, возникла ситуация, когда в каждом вузе установились свои нормы расчета учебной нагрузки. С одной стороны, это свидетельствует о самостоятельности вузов, которую предоставляет им государство. С другой стороны, это приводит к некоторым перекосам в нормировании труда и не способствует установлению определенного единообразия, которое, с точки зрения автора, в данном случае необходимо, так как в некоторых случаях такая «свобода» в нормировании приводит к нарушениям прав работников. В некоторых вузах из расчета нагрузки исчезли отдельные виды работ, например, проверка контрольных работ заочников, консультации перед экзаменом и др.

В связи с этим думается, что Примерные нормы времени по видам учебной работы на уровне федерального органа управления образования все-таки должны существовать. Правовое значение данного документа

видится в том, что, во-первых, эти нормы будут определенной правовой гарантией соблюдения прав педагогических работников вузов; во-вторых, они не будут изменяться в сторону ухудшения положения работников; в-третьих, они позволят сохранить определенную самостоятельность вузов в вопросах нормирования труда.

Министерство образования Российской Федерации разработало проект приказа «Об утверждении примерных норм времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования». Однако в итоге работы над данным документом Министерство образования ограничилось письмом от 26 июня 2003 г. № 14-55-784 ин/15¹, приложением к которому направлены Примерные нормы времени в подведомственные высшие учебные заведения.

Данный документ состоит из четырех разделов:

1. Исходные положения.
2. Учебная работа.
3. Учебно-методическая работа.
4. Организационно-методическая работа.

В «Исходных положениях» определены общие начала регулирования рабочего времени педагогических работников вузов, а также содержится указание на то, что примерные нормы разработаны для традиционной лекционно-семинарской технологии обучения и предназначены для всех форм обучения, включая экстернат.

В разделе «Учебная работа» выделены виды работ и их нормы в часах. Среди видов работ выделены аудиторские занятия, консультации, контроль, практика, руководство по различным видам деятельности. Следует отметить, что принципиальных изменений по сравнению с ранее действовавшими нормами в данном документе нет. Приведем некоторые примеры этих норм:

- чтение лекций – 1 час за 1 академический час;
- проведение практических занятий, семинаров – 1 час на группу за 1 академический час;

¹ Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 26.

– проведение консультаций: по учебным дисциплинам от общего числа лекционных часов, на 1 группу 5% по очной форме, 10% по очно-заочной (вечерней), 15% по заочной форме и экстернату;

– консультации по теме магистерской диссертации – 10 часов на одного студента в год;

– прием зачетов – 0,25 – 0,35 часа на одного студента: в зависимости от сложности, дисциплины;

– рецензирование контрольных работ заочников – до 1,0 часа на одну работу;

– государственные экзамены – 0,5 часа на одного студента каждому члену экзаменационной комиссии;

– руководство учебной работой – от 3 до 6 часов за рабочий день: производственной, научно-педагогической, педагогической, преддипломной практиками (в том числе с проверкой отчетов и приемом зачета);

– руководство, консультации, рецензирование и прием курсовых работ – от 1 до 3 часов на работу.

К примерным нормам времени даются некоторые пояснения.

Лекционные часы рассчитываются на поток. Разделение студентов на потоки определяется особенностями основных образовательных программ. Под термином «группа» подразумевается «академическая» группа. Учет объема учебной работы штатных преподавателей, а также оплаты труда преподавателей-почасовиков производится из расчета фактически затраченного времени, но не свыше установленных норм. Распределение количества часов, выделяемых на каждого дипломника, между отдельными кафедрами производится решением руководства образовательного учреждения. Курсовые работы и проекты рассматриваются как форма отчетности.

В разделе, посвященном учебно-методической работе, в частности, указывается, что преподаватель обязан обеспечить соответствующей учебно-методической документацией все виды работ, перечисленные в разделе «Учебная работа». Очевидно, в данном случае имеется в виду работа, которая включена в учебную нагрузку преподавателя. Примечательно, что называются следующие виды учебно-методической работы, при выполнении которых может быть снижен объем учебной нагрузки:

– подготовка к изданию конспектов лекций, сборников практических и лабораторных занятий, раздаточного материала для лекционных и практических занятий, видеозаписей, телелекций, других учебно-методических материалов, включая методические материалы по выполнению курсовых и дипломных проектов и работ, выпускных работ;

– составление рабочих учебных планов по специальностям и направлениям;

– составление учебных программ по вновь вводимым дисциплинам; переработка учебных программ по действующим учебным дисциплинам;

– постановка новых и модернизация действующих лабораторных работ;

– работы, связанные с применением информационных технологий в учебном процессе (разработка задач, отладка программ и т.п.);

– работа в научно-методических советах Министерства образования России, президиумах и советах учебно-методического объединения (УМО) и других постоянных или временных коллективах, создаваемых Министерством образования России или учредителями;

– работа в редколлегиях научных журналов и подобных органах, работа в методическом совете.

Следующий раздел определяет виды организационно-методической работы, выполнение которых также может являться основанием для снижения объема нагрузки по учебной работе.

К таким видам работы отнесены:

– работа в системе управления институтом (ректор, проректор, заместитель проректора, начальник отдела, декан, заместитель декана и др.);

– работа в системе управления кафедрой (заведующий кафедрой, заместитель заведующего кафедрой, ученый секретарь и др.);

– работа в приемной комиссии (ответственный секретарь, член отборочной комиссии);

– работа в ученом совете вуза, факультета, диссертационном совете;

– руководство студенческими группами.

Таким образом, в Примерных нормах времени не только определена взаимосвязь различных видов работ, выполняемых преподавательским составом вуза, но и конкретизируется содержание этих работ. В целом

данный документ является важным, поскольку направлен на совершенствование организации труда педагогических работников вузов и на целесообразное использование рабочего времени преподавательского состава. Вместе с тем следует отметить, что примерные нормы времени позволяют сохранить определенную самостоятельность вузов в части установления норм времени, которые будут использоваться вузом при организации учебного процесса.

Однако в содержании данного нормативного акта усматривается и определенная пробельность. В примерные нормы включены далеко не все выполняемые и необходимые виды учебной работы, например, научно-исследовательская работа студентов под руководством преподавателей, которая может быть представлена не только в виде факультативов, но и индивидуальными формами работы. Необходимо включение в Примерные нормы времени такого вида работы, как предварительная защита дипломных работ. Как показывает практика, данная процедура повышает ответственность студентов, позволяет исключить грубые ошибки в работах, обеспечивает высокий уровень выполнения дипломных работ (проектов). Решение вопроса относительно норм времени на вышеуказанные виды работ может носить в примерных нормах исключительно рекомендательный характер, а уже вуз с учетом реально проводимой или планируемой работы определит нормы времени своим локальным актом.

Таким образом, институт рабочего времени профессорско-преподавательского состава является одним из ключевых в системе трудовых правоотношений педагогических работников вузов. Одной из важных задач в сфере правового регулирования этого института видится его дальнейшее совершенствование как на федеральном, так и на локальном уровне.

Время отдыха педагогических работников также имеет свои особенности. В соответствии со ст. 106 ТК РФ время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха, согласно ст. 107 ТК РФ, являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни и отпуска.

Учитывая специфику организации рабочего времени преподавательского состава и особенности образовательного процесса,

преподавателям не устанавливается перерыв в течение рабочего дня с указанием конкретных временных рамок. В то же время преподаватели имеют возможность для отдыха и приема пищи в перерывах между занятиями. Ежедневный (междусменный) отдых в связи со спецификой преподавательской деятельности также не имеет четко установленных временных рамок. Фактически у каждого преподавателя ежедневный отдых имеет индивидуальные временные рамки.

Поскольку преподавателям вуза установлена шестидневная рабочая неделя, то и выходной день, соответственно, один. Таким днем официально является воскресенье.

Высшие учебные заведения, осуществляя образовательную деятельность, нередко привлекают преподавателей к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Законодатель специальных норм для педагогических работников в данном случае не устанавливает, а, следовательно, действуют общие нормы. В соответствии со ст. 113 Трудового кодекса, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Эта норма обеспечивает конституционное право работников на отдых.

Законодатель определяет случаи, когда с письменного согласия работника допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, которые определены в ст. 113 ТК РФ. Проанализировав содержание оснований привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни, можно сделать вывод, что ни одно из них не может быть применено к преподавательской деятельности в рамках обычного учебного процесса. В ч. 4 ст. 113 ТК РФ определено, что в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Таким образом, законодатель предусматривает возможность привлечения к такой работе и в случаях, прямо не предусмотренных законом, но с соблюдением дополнительной процедуры – привлечения к решению данного вопроса профсоюза. Необходимо отметить также, что Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2001 – 2003 годы¹ в п. 5.3 предусматривает возможность привлечения отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни с

¹ Официальные документы в образовании: Информ. бюл. 2001. № 8. С. 27.

компенсацией такой работы в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Это положение закреплено и в коллективных договорах, заключенных в вузах¹. Но так ли это на самом деле в системе высшего профессионального образования? Обратимся к практике.

Необходимость привлечения преподавателей к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возникает, как правило, в период сессии студентов заочной или вечерней форм обучения, так как период сессии у таких студентов устанавливается в календарных днях, кроме того, нередко работа преподавателей в выходные дни связана с нехваткой аудиторий.

Многие высшие учебные заведения имеют филиалы и представительства в других городах, учебный процесс в которых обеспечивается, прежде всего, педагогическими кадрами головного вуза, а поскольку сессия в филиалах и представительствах нередко проходит в одно и то же время, то преподаватели просто вынуждены выезжать на сессии в филиалы и представительства в выходные, а нередко и в праздничные дни, так как в течение рабочей недели заняты работой на дневном отделении.

Достаточно часто возникают ситуации, когда преподаватель фактически не имеет выходных дней в течение нескольких недель. Тем самым преподаватели лишаются права на еженедельный отдых, что, безусловно, следует рассматривать как нарушение конституционного права на отдых.

Поскольку работа преподавателей в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях является необходимой и неизбежной, то работодатель обязан соблюдать порядок привлечения работников к ней и надлежащим образом ее компенсировать. Относительно порядка привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни следует отметить, что ранее действовавший КЗоТ не предусматривал как условие такого привлечения письменное согласие работника. Анализ практики по данному вопросу показывает, что привлечение преподавателей к работе в таких случаях производится не в соответствии с требованиями ТК РФ, а по ранее действовавшей схеме.

Нарушается и требование закона в части необходимости издания приказа (распоряжения) работодателя. Фактически привлечение к работе в

¹ См., например, коллективные договоры Уральского государственного технического университета, Магнитогорского государственного технического университета, Уральского государственного педагогического университета и др.

выходной и нерабочий праздничный день производится по расписанию, а не по письменному распоряжению работодателя.

Поскольку преподаватели выполняют свою работу в соответствии с расписанием, а не по приказу руководителя вуза, соответственно и в таблице рабочего времени также не отмечается работа в выходные и нерабочие праздничные дни, т.е. возникает противоречие между реально имевшей место ситуацией и документальным ее отражением.

Таким образом, документально факт работы в праздничный или выходной день надлежащим образом не оформляется, а, следовательно, компенсация за такую работу не выплачивается, в то время как законодатель в ст. 153 Трудового кодекса РФ определяет размер оплаты труда в подобных случаях. Поскольку фактически работа выполнена, а компенсация за нее не произведена, то, следовательно, заработная плата выплачивается не в полном объеме, а в соответствии со ст. 4 Трудового кодекса РФ этот факт признается принудительным трудом, что является нарушением конституционных прав работников.

В соответствии с ТК РФ следует производить оплату работы в выходной или праздничный дни, исходя из фактически проработанного времени в эти дни, применяя коэффициент 2.

А.М. Прудинский считал, что общая норма относительно «компенсации работы в выходные дни не может применяться к преподавателям вузов, так как выполненная ими в выходные дни учебная нагрузка является частью той нагрузки, которая была установлена на учебный год. В результате привлечения преподавателя к работе в выходные дни происходит перерастание дней, в течение которых им выполняется установленный для него объем годовой учебной нагрузки. Будучи занятым учебной работой в отдельные дни отдыха, он, таким образом, оказывается фактически свободным от проведения занятий в другие дни»¹.

Данный аргумент не представляется убедительным, так как далеко не всегда работник привлекается к работе в выходные дни для выполнения установленной ему учебной нагрузки, кроме того, выходные и праздничные дни установлены законодателем, который не предусматривает возможности «перерастания» выходных и нерабочих праздничных дней в рабочие исключительно для педагогических работников. Представляется, что такой подход противоречит интересам

¹ Прудинский А.М. Указ. соч. С. 112.

работников и не соответствует требованиям Трудового кодекса. Думается, что нет объективных причин, дающих основание ставить преподавателей вузов в неравное положение по сравнению с другими категориями работников при решении вопроса о компенсации работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии со ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации. В соответствии с этим требованием принято постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»¹.

«Поскольку никаких ограничений в части подведомственности образовательных учреждений данное постановление не устанавливает, то следует понимать, что предусмотренная в нем продолжительность отпусков для педагогических работников образовательных учреждений соответствующих типов и видов должна предоставляться независимо от их ведомственной подчиненности»².

В данном постановлении продолжительность основного отпуска педагогическим работникам установлена в зависимости от вида образовательного учреждения и должности. В высших учебных заведениях продолжительность ежегодного основного отпуска составляет 56 календарных дней для следующих должностей: ректор (директор), первый проректор, проректор (заместитель директора), директор (заведующий филиалом), должности профессорско-преподавательского состава, методисты, заведующие докторантурой, аспирантурой, заведующие научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами и другими учебными подразделениями, руководители (заведующие) производственной практикой, ученые секретари.

¹ Российская газета. 2002. 5 окт.

² Понкратова В. Что изменилось в продолжительности отпусков педагогических работников: Комментарий к постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 28.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для проректоров (заместителей директора), кроме первого проректора, проректора (заместителя директора) по учебной, научной работе, по вечернему и заочному обучению, по дистанционному обучению и по информационным технологиям, по повышению квалификации; для заместителей деканов факультетов, директоров (заведующих) филиалов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями; руководителей (заведующих) производственной практикой, ученых секретарей составляет 56 календарных дней при условии ведения ими в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

Продолжительность основного отпуска для педагогических работников вузов в два раза превышает продолжительность основного отпуска для многих других категорий работников не случайно, а в связи с учетом особенностей процесса труда педагогических работников, который характеризуется повышенной интенсивностью и напряженностью, что и вызывает необходимость более длительного периода отдыха и восстановления сил.

В связи с этим трудно согласиться с Н.С. Михайловой, считающей, что предоставление удлиненных отпусков независимо от интенсивности выполняемой работы отпуска продолжительностью 56 календарных дней необоснованно. Она предлагает осуществлять «дифференцированный подход к порядку и продолжительности предоставления отпуска: преподаватели вузов имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью 36 календарных дней; преподавателям вузов, успешно занимающимся в течение года научной, внеучебной, методической и управленческой деятельностью, на основании рекомендации соответствующей кафедры ученый совет (совет) вуза должен получать право предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью 20 календарных дней»¹.

Совершенно очевидно, что для установления удлиненного отпуска педагогическим работникам есть все основания. Кроме того, нельзя

¹ Михайлова Н.С. Указ. соч. С. 21.

ставить работника в зависимость от решения кафедры, а впоследствии и ученого совета, так как результаты научной, внеучебной и другой деятельности достаточно сложно оценить при фактическом отсутствии критериев оценки этой работы. Необходимо также учитывать возможность возникновения злоупотреблений со стороны руководства по отношению к некоторым работникам.

Поскольку законодатель не предусматривает специальных норм относительно порядка предоставления отпусков педагогическим работникам высшей школы, то, следовательно, в данном случае действуют общие нормы. Особенностью ежегодных отпусков для педагогических работников является то, что они, как правило, предоставляются в летний период, т.е. после окончания учебного года, который в большинстве вузов длится до 1 июля. Однако это не означает, что преподаватели не могут использовать свой отпуск в другое время. Но в таких случаях, как представляется, должны быть основания для предоставления отпуска в течение учебного года, например, невозможность использования отпуска в летнее время в связи с руководством производственной практикой студентов, работой в приемной комиссии, по состоянию здоровья преподавателя и т.п.

Как известно, отпуск работникам предоставляется за соответствующий рабочий год. Как правило, у большей части преподавателей рабочий год начинается с 1 сентября соответствующего года, и по окончании учебного года преподавателю предоставляется отпуск. На практике возникают ситуации, когда работник принимается на работу в течение года. Согласно ст. 122 ТК РФ работник имеет право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном вузе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения данного срока.

Таким образом, преподаватель, принятый на работу не с начала учебного года, по его окончании имеет право на отпуск, если он проработал не менее шести месяцев. Возникает вопрос относительно продолжительности такого отпуска. Поскольку законодатель в данном случае не связывает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с отработанным временем, то ежегодный отпуск должен быть

предоставлен в полном объеме¹. Но в то же время, в соответствии со ст. 125 ТК РФ, по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Законодатель предусматривает реализацию права на отпуск и при увольнении работника (ст. 127 ТК РФ) в форме выплаты денежной компенсации. В связи с этим интересным является дело по иску Д. к Уральскому государственному профессионально-педагогическому университету. Д., директор института довузовской подготовки и по совместительству заместитель декана, была уволена 26 апреля 1999 г. по п. 4 ст. 33 и п. 1. ст. 33 КЗоТ соответственно по указанным должностям. Д. предъявила иск о восстановлении на работе; 8 февраля 2000 г. определением Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга было заключено мировое соглашение, по которому Д. была изменена формулировка на п. 1 ст. 29 КЗоТ и дата увольнения на 8 февраля 2000 г., была выплачена сумма в размере 20 тыс.рублей, в свою очередь Д. отказалась от иска о восстановлении на работе. Стороны договорились других требований по данному делу не предъявлять. Однако Д. потребовала выплаты компенсации за неиспользованный отпуск за период с 26 апреля 1999 г. по 8 февраля 2000 г. Орджоникидзевский суд решением от 20 октября 2000 г. данное требование удовлетворил. Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда определением от 21 декабря направила дело на новое рассмотрение. По данному делу 3 августа 2001 г. было принято решение Орджоникидзевского суда. Исковые требования Д. о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск были удовлетворены. Верховный суд РФ, рассматривавший 23 ноября 2001 г. дело в порядке надзора, оставил решение без изменения. Как представляется, данное решение было принято исходя из общей направленности трудового законодательства, а не в строгом соответствии с ним, поскольку мировое соглашение не означает, что ответчик признал законность требований истца и незаконность произведенного увольнения. Кроме того, период с 27 апреля 1999 г. по 8 февраля 2000 г. нельзя признать временем вынужденного прогула; в этот период Д. не занималась преподавательской деятельностью, а, следовательно, и не имела права на компенсацию неиспользованного отпуска.

¹ См. также: *Понкратова В.* Трудовой кодекс: вы просили разъяснить... // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 9.

Заслуживает внимания вопрос замены отпуска денежной компенсацией, предусмотренной ст. 126 ТК РФ. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть отпуска, превышающая 28 календарных дней. Практически все педагогические работники теоретически имеют право на такую компенсацию. Однако из ст. 126 не вытекает обязанность работодателя производить такую компенсацию, а следовательно, она будет выплачена работнику лишь при согласии на то работодателя. Поскольку период отпусков педагогических работников совпадает с каникулярным периодом, то работодатель, безусловно, не заинтересован в том, чтобы производить выплату такой компенсации, за исключением случаев привлечения работников для работы в приемной комиссии.

Следует согласиться с В. Понкратовой, считающей, что «в целях наиболее эффективного решения вопросов выплаты компенсации за неиспользованный отпуск целесообразно в коллективном договоре предусматривать случаи и периоды, за которые работникам может выплачиваться денежная компенсация, для чего заранее должны планироваться дополнительные средства»¹. Анализ ряда коллективных договоров показал, что такие случаи пока не нашли своего отражения в указанном локальном акте².

В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителями и (или) уставом образовательного учреждения³. Впервые право на длительный отпуск педагогических работников было закреплено в ст. 55 закона «Об образовании». Порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования и науки РФ или в отношении которых Минобрнауки осуществляет полномочия учредителя,

¹ Понкратова В. Трудовой кодекс: вы просили разъяснить ... С. 22.

² См. коллективные договоры Уральского государственного технического университета, Магнитогорского государственного технического университета, Челябинского государственного технического университета и др.

³ Шибанов Е. О праве педагогических работников на длительный отпуск сроком до одного года // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 7.

установлены в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном приказом Министерства образования от 7 декабря 2000 г. № 3570¹ (далее – Положение о длительных отпусках).

В основе предоставления длительного отпуска лежит непрерывный стаж преподавательской деятельности. В соответствии с вышеуказанным положением в стаж непрерывной работы засчитывается время работы не только в государственных, муниципальных, но и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к Положению о длительных отпусках.

Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За время такого отпуска не допускается перевод работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случаев полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по соглашению с работодателем часть отпуска переносится на другой срок. Очередность, продолжительность и время предоставления длительного отпуска, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются уставом образовательного учреждения.

Несмотря на то, что законодатель предоставляет право на длительный отпуск педагогическим работникам с установлением ряда гарантий его использования, самый главный вопрос – оплата такого отпуска – на законодательном уровне не решен. Законодатель вообще игнорирует проблему оплаты такого отпуска, что дает основание полагать,

¹ Российская газета. 2001. 13 марта.

что отпуск может быть и без оплаты. Тогда возникает вопрос: чем такой отпуск отличается от отпуска без сохранения заработной платы? Спорным представляется и вопрос о цели такого отпуска. Поскольку в нормативном порядке цель отпуска не определена, то некоторые авторы полагают, что цели могут быть разными. Например, Н.С. Михайлова считает, что «такой отпуск предоставляется педагогическим работникам с разными целями. Среди них не может быть только отдых, ибо в таком случае законодатель ставит преподавателей вузов в особое положение по сравнению с другими категориями работников». По ее мнению, этот отпуск должен рассматриваться как целевой и может быть использован в творческих целях, например, для написания монографии, выполнения методической работы и т.п. В связи с этим, как полагает Н.С. Михайлова, следует решать вопрос оплаты такого отпуска. Если отпуск предоставляется для выполнения научно-методической работы, имеющей значение для вуза, то отпуск подлежит оплате, а если для других целей, то без оплаты или с частичной оплатой¹.

Думается, что длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам исключительно в целях определенной компенсации за особые условия труда, т.е. целью является прежде всего отдых. Как уже было отмечено выше, специфика преподавательской деятельности состоит в невозможности четко отграничить рабочее время от времени отдыха, плюс постоянное эмоциональное и интеллектуальное напряжение и некоторые другие моменты. Иначе этот отпуск не зависел бы от стажа преподавательской деятельности.

Следует согласиться с Н.С. Михайловой и А.М. Прудинским в том, что предоставление такого отпуска требует локального регулирования². Безусловно, ряд вопросов по предоставлению длительного отпуска может быть решен только на локальном уровне. В соответствии с ТК РФ таким актом является устав. Приведем несколько извлечений из уставов разных вузов, а также положения о филиале.

«Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской деятельности. Отпуск предоставляется для выполнения определенной работы (написание монографии, учебника, разработка нового курса лекций с написанием учебного пособия или конспекта,

¹ Михайлова Н.С. Указ. соч. С. 21 – 22.

² Прудинский А.М. Указ. соч. С. 114.

загранкомандировка на стажировку и др.). Объем и сроки выполнения этой работы определяются соглашением между преподавателем и директором института (филиала). В случае невыполнения условий соглашения без уважительной причины директором института (филиала) принимаются соответствующие санкции, вплоть до расторжения трудового договора с преподавателем»¹.

«Преподаватели Университета имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы в Университете (отпуск предоставляется по заключению кафедры Ученым советом Университета, как правило, для написания учебников, учебных пособий, других научных трудов; в зависимости от финансовых возможностей вуза отпуск может быть оплаченным, частично или без оплаты)»².

«Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы без сохранения заработной платы. При наличии средств по ходатайству кафедры ректором в соответствии с Положением, принятым Ученым советом, может быть принято решение об оплате указанного отпуска за счет внебюджетных средств»³.

«Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до года, порядок и условия предоставления которого определяются соответствующим положением, принимаемым ученым советом»⁴.

Анализ уставов высших учебных заведений показывает, что уставами закрепляется право на длительный отпуск, предоставляемый педагогическим работникам вузов, как правило, для выполнения определенной работы, что свидетельствует о неверном толковании значения такого отпуска, тем более, если речь идет об отпуске без оплаты. Если условием предоставления длительного отпуска является выполнение определенной работы, то это уже рабочее время, которое, безусловно, подлежит оплате. Некоторые вузы основанием для предоставления

¹ Положение об Уральском техническом институте связи и информатики (филиале Сибирского государственного технического университета).

² Устав Челябинского государственного технического университета.

³ Устав Уральского государственного технического университета.

⁴ Устав Российского государственного профессионально-педагогического университета.

длительного отпуска рассматривают стаж непрерывной работы в данном вузе, что не соответствует требованию Трудового кодекса.

Кроме того, механизм предоставления длительного отпуска не усматривается из содержания уставов или является нечетко прописанным. Обращает на себя внимание и факт отсутствия каких-либо конкретных сроков. Например А.М. Прудинский предлагал продолжительность отпуска связывать с длительностью стажа научно-педагогической работы. Он считал, что при стаже научно-педагогической работы 10 лет отпуск должен быть продолжительностью 6 месяцев, а при стаже свыше 10 лет – 12 месяцев»¹.

Существенным недостатком регламентации длительного отпуска на локальном уровне является отсутствие в уставах вузов четко установленного размера оплаты длительного отпуска, что в принципе ставит под сомнение возможность получения такого отпуска с оплатой. Особенно непонятным представляется отпуск с частичной оплатой, так как, если не определен размер оплаты такого отпуска, то что же является его частью? В первом из приведенных выше извлечений совершенно неправомерной представляется угроза в случае невыполнения работником объема установленной ему работы. Данное положение является незаконным: не определяя размер оплаты такой работы, работодатель в то же время угрожает работнику увольнением. Кроме того, закон не предусматривает основание увольнения работника, которое можно было бы применить в данном случае.

Приведенные извлечения из уставов наглядно демонстрируют, что пробельность нормативных актов не способствует адекватному преломлению правовых норм на локальном уровне и приводит к фактическому нарушению прав работников. Вместо развития правовых норм в локальных актах имеют место искажения их смысла таким образом, что не достигаются цели, которые преследовал законодатель. В настоящее время право педагогических работников вузов на длительный отпуск остается скорее гипотетическим правом, чем реальной возможностью.

Педагогические работники фактически не могут использовать предоставленное им право на длительный отпуск по той причине, что законодатель не предусматривает гарантии его оплаты, а реальная материальная обеспеченность педагогических работников, в том числе и высших учебных заведений, такова, что работники не в состоянии

¹ Прудинский А.М. Указ. соч. С. 114.

позволить себе такой отпуск, если он не оплачивается или оплачивается условно.

Следует отметить, что принципиальное значение в реализации права педагогических работников на использование длительного отпуска имеет вопрос его оплаты. Нерешенность этого вопроса на законодательном уровне практически привела к тому, что право на этот отпуск носит декларативный характер. В целях обеспечения права педагогических работников на длительный отпуск необходимо на законодательном уровне установить размер его минимальной оплаты, который, как представляется, не может быть ниже прожиточного уровня на момент предоставления отпуска.

Анализируя правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха педагогических работников вузов, следует отметить, что, несмотря на то, что законодатель признает специфику рабочего времени педагогических работников вузов и предусматривает особенности регулирования времени отдыха этой категории работников, нормативные акты разного уровня, регулирующие данные правовые институты, отличаются значительной пробельностью, что представляется недопустимым и требует скорейшего устранения.

Особое внимание в регулировании рабочего времени и времени отдыха педагогических работников следует обратить на локальные акты, которые обязательно должны соответствовать федеральным нормативным актам и приниматься с целью развития отдельных правовых норм. Представляется также, что Министерство образования и науки Российской Федерации должно оказывать подчиненным образовательным учреждениям высшего профессионального образования необходимую помощь, как организационно-правовую, так и методическую.

2.4. Оплата труда профессорско-преподавательского состава

Оплата труда работников является одним из социально значимых институтов трудового права. Законодатель использует два термина: «оплата труда» и «зарботная плата». В соответствии со ст. 129 ТК РФ под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами и трудовым договором. Заработную плату законодатель определяет как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

По мнению Н.М. Саликовой, «в основе своей эти термины являются синонимами, однако следует отметить, что в некоторых случаях законодатель умышленно употребляет определенную дефиницию, вкладывая в нее особое значение, конкретный смысл, подчеркивая его природу, источник происхождения. ... Однако вряд ли является верным отождествлять понятия “заработная плата” и “оплата труда”»¹.

Одним из существенных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, является размер заработной платы. Как известно, оплата труда профессорско-преподавательскому составу осуществляется в соответствии с тарифным разрядом на основе Единой тарифной сетки (ЕТС). Источником финансирования государственных вузов является федеральный бюджет².

В настоящее время действует восемнадцатирядная тарифная сетка. В соответствии с Квалификационными требованиями (требованиями к квалификации по разрядам оплаты), утвержденными постановлением Комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ «О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы» от 14 ноября 1992 г. № 108, для должностей профессорско-преподавательского состава вузов утверждены следующие разряды:

- преподаватель-стажер: 8-й разряд;
- ассистент, преподаватель: 9 – 12-й разряды;
- старший преподаватель: 13-й, 14-й разряды;
- доцент: 14-й, 15-й разряды;
- профессор: 16-й, 17-й разряды.

Разряд оплаты заведующего кафедрой и декана факультета устанавливается в зависимости от уровня их квалификации как преподавателей.

¹ Саликова Н.М. Заработная плата. Гарантии и компенсации. Екатеринбург. 2002. С. 9.

² Белялова Г.А. Оплаты труда работников бюджетных организаций // Труд. право. 2003. № 2.

В соответствии с ЕТС в настоящее время ставки окладов по должностям профессорско-преподавательского состава составляют от 1000 до 1890 рублей, ставка оклада ректора составляет 2025 рублей.

В соответствии с п. 4 ст. 30 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» минимальные размеры ставок для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений устанавливаются в размере не ниже восьмикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, что составляет в настоящее время 4800 рублей. Это минимальный размер оплаты труда педагогических работников вуза согласно закону. «Однако депутаты определенных фракций Государственной Думы РФ уже не первый год грубо нарушают права педагогических работников в части исполнения статьи 54 Закона РФ «Об образовании». В начале каждого года они голосуют за приостановление действия указанной статьи Федерального закона. Прослеживается явная дискриминация в отношении работников образования. Зарботная плата учителя сегодня ниже установленной законом в два раза»¹.

Совершенно очевидно, что реальная заработная плата не соответствует тем затратам, которые производятся педагогическими работниками высшей школы. Представляется бессмысленным давать какой бы то ни было комментарий относительно ставок должностных окладов в высшей школе.

Несмотря на то, что многие преподаватели, работая в нескольких учебных заведениях, а также на условиях внутреннего совместительства, способны обеспечивать себя, материальное положение работников в системе образования, в том числе и в высшей школе, можно рассматривать как бедственное, ведь далеко не каждый преподаватель может по разным причинам работать на нескольких ставках или по совместительству. Следует признать недопустимым работу преподавателей фактически «на износ».

Законодатель предпринимал попытку решить проблему повышения заработной платы педагогических работников, включив в ст. 54 Закона РФ «Об образовании» принцип соответствия размера оплаты труда

¹ Шабатин И.И., Парамонов М.К. Актуальные задачи корректировки законодательства Российской Федерации в области образования // Право и образование. 2002. № 6.

педагогических работников уровню средней заработной платы в промышленности в зависимости от вида образовательного учреждения. Относительно высшей школы также было установлено, что размер средней ставки заработной платы и должностного оклада устанавливается для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в размере, в два раза превышающем уровень средней заработной платы в промышленности в Российской Федерации. Однако действие данной нормы в настоящее время приостановлено в связи с необеспеченностью финансирования из федерального бюджета. Фактически данная норма и не действовала.

Таким образом, возникла необходимость совершенствования системы оплаты труда в системе образования в целом, так как ЕТС в том виде, в котором она сегодня существует, не соответствует современным требованиям.

На уровне Правительства Российской Федерации обсуждается проект концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, в том числе и работников образования, который был разработан Министерством труда и социального развития РФ. В предложенном к рассмотрению проекте предлагается перейти на отраслевые системы оплаты труда; с 1 октября 2003 г. оплата труда педагогических работников повышена в 1,33 раза, что, по мнению экономистов, фактически повышением считать нельзя, так как с момента последнего повышения заработной платы в системе образования (1 декабря 2001 г.) получаемая разница в размерах ставок оплаты труда поглощается инфляцией. По предлагаемому проекту, заработная плата по должностям ППС составит от 2500 до 5045 рублей, включая все действующие доплаты и надбавки.

Предлагаемая система оплаты труда и размеры планируемых ставок заработной платы вызвали протест как самих работников сферы образования, так и их профсоюзных организаций. Не случайно с предложенным Министерством труда и социального развития проектом не согласился Комитет Государственной Думы по образованию и науке и принял соответствующее решение от 29 ноября 2002 г. № 73¹, в котором, в частности, отмечалось, что «комитет считает прогрессивной идею создания отраслевых систем оплаты труда вместо действующей ЕТС.

¹ Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 3. С. 88.

Вместе с тем комитет констатирует, что в проекте сохраняются серьезные недостатки действующей системы оплаты труда.

Переход к отраслевой системе оплаты труда для работников образования в представленном виде сохранит крайне низкий уровень оплаты труда работников образования, особенно среднего персонала и молодых специалистов; это по-прежнему обусловит необходимость их работы на нескольких ставках, поиска дополнительных источников дохода, что существенно сказывается на качестве преподавания¹. Представляется, что такая позиция основана на реальной оценке существующего положения работников системы образования и предлагаемой перспективы этого положения в соответствии с проектом. Кроме того, комитет не одобрил повышение заработной платы в 1,33 раза, считая, что такое увеличение является недостаточным и не решает задачи создания эффективной отраслевой системы оплаты труда работников образования, обеспечивающей стимулирование работы молодых специалистов и квалифицированных кадров в сфере образования. В связи с этим комитет считает неприемлемым для внедрения в систему образования проекта концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, разработанного Министерством труда и социального развития, как ухудшающего действующую систему оплаты труда, не обеспечивающего гарантий увеличения заработной платы работников образования, не ведущего к реальному повышению их жизненного уровня, затрудняющего проведение общей федеральной политики в сфере образования. Отрицательно оценила проект концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы и Государственная Дума².

Правительство Российской Федерации предлагает ввести должностные оклады для ППС образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования, имеющих факультеты и

¹ О проекте концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы (в части образования): Решение Комитета Государственной Думы по образованию и науке от 29 ноября 2002 г. № 73 // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 3.

² Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. №3642-III ГД «О проекте концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы» // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 13.

кафедры, в зависимости от стажа научно-педагогической работы (таблица). Однако и данное предложение нельзя признать приемлемым, так как, в конечном счете, существенного повышения заработной платы преподавателям вузов также не предусматривается.

**Месячные ставки заработной платы
профессорско-преподавательского состава, р.**

Наименование должности	Стаж, лет				
	до 3	от 3 до 8	от 8 до 14	от 14 до 20	свыше 20
Декан факультета	–	4340	4470	4605	4745
Заведующий кафедрой	–	4240	4370	4505	4645
Профессор	3735	3855	3980	4110	4250
Доцент	3000	3120	3245	3375	3515
Старший преподаватель	2300	2415	2535	2660	2790
Преподаватель	2200	2315	2435	2560	2690
Ассистент	2150	2265	2385	2510	2640

Размер заработной платы по должностям профессорско-преподавательского состава в соответствии с данным предложением составит от 2100 до 4745 рублей. Положительным представляется установление взаимосвязи оплаты труда со стажем научно-педагогической работы, однако следует признать недопустимой разницу в 130 рублей в заработной плате преподавателей со стажем 3 года и со стажем 13 лет. Разница в ставках заработной платы в зависимости от стажа должна быть существенной, не менее 1000 рублей, в противном случае лучше отказаться от установления ставок заработной платы в зависимости от стажа научно-педагогической работы.

По мнению А. Шипилова, «правительством взят курс на стабилизацию профессорской нищеты (что уж говорить о доцентах, старших преподавателях и ассистентах!)»¹.

Представляется, что под существенным повышением заработной платы педагогических работников следует понимать увеличение ставок должностных окладов до уровня, который бы реально улучшил материальное положение работников и обеспечил им достойное существование. Размер должностного оклада должен позволять преподавателю работать на одной ставке и не вынуждать его искать дополнительный заработок.

В связи с этим интересны итоги выездных совещаний руководителей органов управления профессиональным образованием, органов по делам молодежи и руководителей образовательных учреждений субъектов Российской Федерации в федеральных округах, которые проходили в период с 14 марта по 27 апреля 2002 г. По результатам проведенных совещаний Управлением региональной образовательной политики и инспектирования Министерства образования были подготовлены обобщенные рекомендации. Было принято решение выйти с предложением в Правительство РФ об установлении заработной платы преподавателям вузов в следующих размерах: от 10 000 рублей в месяц для ассистентов, до 20 000 в месяц для профессоров².

Такие размеры заработной платы, возможно, несколько завышены, но это действительно позволило бы говорить о существенном повышении заработной платы педагогических работников вузов и, как следствие, о повышении их социального статуса. К сожалению, данное предложение даже частично не нашло отражения в решениях Правительства РФ.

Вместе с тем, следует признать, что государство предпринимает определенные действия с целью обеспечения материальной поддержки ученых России, в том числе и научно-педагогических работников вузов. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 6 июля 1994 г. № 807 «Об установлении окладов за звания действительных членов и

¹ Шипилов А. Зарплата российского профессора в прошлом, настоящем... и будущем // Alma mater. 2003. № 4.

² Рекомендации выездных совещаний руководителей органов управления образованием (профессиональным образованием), органов по делам молодежи и руководителей образовательных учреждений субъектов Российской Федерации в федеральных округах // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 28.

членов-корреспондентов Российской академии наук, Российской академии медицинских наук, Российской академии сельскохозяйственных наук, Российской академии образования, Российской академии художеств и Российской академии архитектуры и строительных наук и доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук» (с изменениями от 5 ноября, 21 декабря 1999 г., 14 сентября 2000 г., 24 октября 2002 г., 8 января 2003 г.)¹ работникам, занимающим штатные должности в бюджетных учреждениях (организациях) науки и высших учебных заведениях независимо от ведомственной принадлежности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке, ежемесячно устанавливаются доплаты за ученую степень: доктора наук – в размере 1500 рублей; кандидата наук – в размере 900 рублей. Доплаты в указанных размерах выплачиваются профессорско-преподавательскому составу бюджетных высших учебных заведений с 1 января 2003 г.

Представляется, что размеры доплат установлены на ставку заработной платы преподавателя, хотя в тексте постановления Правительства РФ это положение четко не обозначено; кроме того, нет указания на то, что указанная доплата выплачивается работнику по основному месту работы, что и вызывает определенные проблемы в правоприменительной деятельности. Поскольку доплата относится к стимулирующим выплатам (в данном случае она устанавливается работнику за высокий уровень квалификации), то думается, что указанные доплаты должны выплачиваться преподавателям, имеющим ученые степени, пропорционально занимаемой ставке. При работе по совместительству также должна производиться выплата этой доплаты пропорционально занимаемой части ставки.

До 1 января 2003 г. размер доплат за ученые степени устанавливался в кратном размере к минимальной оплате труда и составлял за ученую степень доктора наук пять минимальных оплат труда, а за ученую степень кандидата наук – три минимальных размера оплаты труда. Фактически доплаты за ученые степени производились исходя из размера минимальной оплаты труда 100 рублей, в то время как она составляла 450 рублей. Таким образом, доктор наук получал доплату за ученую

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 23. Ст. 2572.

степень в размере 500 рублей, а кандидат наук – в размере 300 рублей в месяц.

В соответствии с тем же постановлением Правительства РФ устанавливались оклады за звание действительного члена Российской академии наук в размере двадцати минимальных размеров оплаты труда, а за звание члена-корреспондента Российской академии наук – в размере десяти минимальных размеров оплаты труда. Оклад за звание действительного члена Российской академии медицинских наук, Российской академии художеств и Российской академии архитектуры и строительных наук – в размере четырнадцати и за звание члена-корреспондента – семи минимальных размеров оплаты труда. В настоящее время размеры доплат и этим категориям ученых изменены и составляют соответственно 20 000 рублей, 10 000, 14 000 и 7 000 рублей в месяц.

Совершенно очевидно, что ранее установленные оклады и доплаты были определенным образом соразмерны, чего нельзя сказать в отношении выплат, установленных с 1 января 2003 г. Если ранее доплата за ученую степень доктора наук составляла пять, а оклад действительного члена Российской академии наук – двадцать минимальных размеров оплаты труда, то в настоящее время разница в окладах и доплатах за ученые степени является значительной. Доплату в 20 000 рублей в месяц даже сравнивать нельзя с доплатой за ученую степень доктора наук, которая составляет 1500 рублей. Вероятно, такому различию есть свои причины, однако нельзя признать размеры произведенного повышения размеров доплат за ученые степени профессорско-преподавательскому составу достойными его деятельности.

Кроме того, если обратиться к Федеральному закону «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», то становится очевидным противоречие между постановлением Правительства РФ от 6 июля 1994 г., в части, вступившей в силу с 1 января 2003 г., и ст. 30 федерального закона, в котором доплаты за ученую степень установлены в кратном размере к минимальной оплате труда. Если бы сохранился этот принцип установления доплат за ученую степень, то их размеры были бы несколько выше, так доплата за ученую степень доктора наук составила бы 3000 рублей, а за степень кандидата наук – 1800 рублей.

Обращает на себя внимание тот факт, что в федеральном законе речь идет о надбавках за ученые степени, а в постановлении Правительства –

о доплатах. Представляется, что данная неточность в формулировке должна быть устранена.

В соответствии с п. 8 ст. 55 Федерального закона «Об образовании» педагогическим работникам учреждений высшего профессионального образования выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции в размере 150 рублей, причем сумма данной компенсации налогообложению не подлежит.

К сожалению, несмотря на предпринятые меры, направленные на совершенствование правового регулирования оплаты труда ППС, в настоящее время вопрос оплаты труда остается одним из самых актуальных и самых сложных вопросов.

Обращает на себя внимание факт, что в главе 52 Трудового кодекса вопросы оплаты труда, к сожалению, не рассматриваются, хотя специфика оплаты труда педагогических работников в данном случае имеет место в связи с особенностями их рабочего времени и особым характером труда.

Несмотря на то, что государство признает необходимость решения вопроса о повышении заработной платы работникам сферы образования, нет уверенности в скором и приемлемом решении данного вопроса на уровне федерального законодательства. Решение вопроса по заработной плате в системе образования, очевидно, в связи с его недостаточной проработкой отложено до 1 января 2004 г.¹ Однако до сих пор этот вопрос не решен.

Интересной представляется позиция академика Российской академии наук О.И. Ларичева, который считает, что для решения проблем, связанных с финансированием образования, необходимо брать деньги со всех, кто после вуза или аспирантуры не работает в государственных организациях. По его мнению, это поможет решить кадровые проблемы в системе высшего профессионального образования. Он считает, что месячный оклад молодого преподавателя со степенью должен составлять не менее 400 долларов, а профессора – не менее 600 долларов в месяц².

Автор разделяет озабоченность О.И. Ларичева, поскольку, действительно, надеяться на государство при решении вопроса, связанного с существенным повышением заработной платы преподавателей, в условиях рыночной экономики не приходится. В связи с этим

¹ Реформа заработной платы запуталась в сетке // Рос. газ. 2003. 19 апр.

² Ларичев О.И. Преподаватель и деньги // Высш. образование сегодня. 2001. № 1.

представляется, что с помощью локального регулирования можно найти решение данного вопроса независимо от того, как он будет решен на федеральном уровне.

Современное российское трудовое законодательство предоставляет широкие возможности в регулировании трудовых отношений на локальном уровне. Эту возможность необходимо использовать при разработке и принятии коллективного договора, положения об оплате труда, о премировании работников, а также при заключении трудовых договоров.

Согласно п. 4 ст. 54 Закона РФ «Об образовании» образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Как показывает практика, фактически заработная плата профессорско-преподавательского состава состоит из двух частей: основной (бюджетной) и дополнительной (за счет средств вуза). У каждого высшего учебного заведения свой уровень возможностей при установлении дополнительной части заработной платы. Как правило, в вузах принимается положение об оплате труда, которое действует в течение соответствующего учебного года. Источником финансирования дополнительной части заработной платы работников являются средства от подготовки специалистов, повышения их квалификации, от реализации программ дополнительного образования, осуществляемых на платной основе.

Образовательные учреждения, в том числе и вузы, являясь некоммерческими организациями, могут в соответствии с Гражданским кодексом РФ (ст. 50) и Федеральным законом «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г.¹ заниматься предпринимательской деятельностью в установленных законодателем пределах². «Очевидно, что такая возможность связывается с появлением дополнительных к

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 145.

² См.: Кудрявцева Г.А. Предпринимательская деятельность некоммерческих организаций // Юрид. мир. 2002. № 3.

бюджетным источников финансирования учреждений, за счет которых можно улучшить материальное положение работников»¹.

Думается, что одной из целей расширения возможностей обучения на платной основе является повышение материального состояния педагогических работников, поскольку «государство не может выделять этим учреждениям по смете столько денег, сколько нужно. Поэтому учреждениям было позволено зарабатывать самим, занимаясь коммерцией»². По данным опроса руководителей экономических служб вузов Екатеринбурга, внебюджетные средства финансирования составили суммы от 40 до 300% к объему бюджетного финансирования (согласно отчетным данным за 1999 – 2001 гг.)³. Каждый вуз принимает свою схему распределения внебюджетных средств. Среди существующих схем можно выделить две основные: централизованную и децентрализованную. По первой из них все полученные дополнительные средства распределяются централизованно из общего фонда вуза. Преподаватели имеют определенный доход от коммерческой деятельности вуза на основе принципа равенства независимо от того, на какой кафедре они работают. По второй схеме определенная часть денежных средств остается на кафедре и распределяется ею самостоятельно. Но не все кафедры имеют одинаковую возможность зарабатывать дополнительные средства, что приводит к различным конфликтам в преподавательском коллективе вуза⁴.

Однако далеко не во всех вузах материальное положение основной части работников изменилось в сторону улучшения в связи с осуществлением коммерческой деятельности. Поэтому одной из гарантий улучшения материального положения педагогических работников вуза видится установление на законодательном уровне определенного процента от внебюджетных средств на заработную плату работников (например, не менее 50%) и закрепление этого процента путем внесения

¹ *Осипцова Ж.* Трудовой кодекс о порядке регулирования оплаты труда в бюджетной сфере // *Образование в документах: Межвед. информ. бюл.* 2002. № 11.

² *Плешанова О.* На чем держатся бюджетные организации // *Образование в документах: Межвед. информ. бюл.* 2002. № 12.

³ *Пачикова Л.П.* Актуальные проблемы формирования финансово-экономического механизма системы профессионального образования // *Вестн. Учеб.-метод. об-ния по проф.-пед. образованию.* Екатеринбург, 2002. Вып. 1. (30).

⁴ Более подробно см.: *Корнейчук Б.В.* Отраслевой аспект оплаты труда в высшей школе // *Унив. упр.: практика и анализ.* 2001. № 2.

соответствующего дополнения в Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Необходимость принятия подобных мер вызвана тем, что, несмотря на то, что именно преподаватели зарабатывают за счет платного обучения дополнительные средства для вуза, заработная плата их при этом увеличивается лишь незначительно. «Дополнительную пикантность ситуации добавляет то обстоятельство, что само университетское образование демонстрирует необычайный количественный подъем, что, впрочем, никоим образом не сказывается на положении самих преподающих»¹.

По мнению Н.Е. Покровского, качественное преподавание «достигается социальной жертвенностью, а не нормальным трудом в нормальных условиях»². Другие авторы считают, что «деятельность педагогов, оставшихся верными своей профессии, следует оценивать как подвижническую, патриотическую и заслуживающую самого высокого общественного признания»³. Автор, соглашаясь с вышеуказанными мнениями, полагает, что в рыночных отношениях нельзя признать нормальным явлением «социальную жертвенность», и предлагает ускорить процесс решения вопроса повышения заработной платы педагогических работников высшей школы на уровне локального регулирования.

Анализ локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда, показывает, что на уровне вуза устанавливаются различные доплаты и надбавки преподавательскому составу (за стаж научно-педагогической работы, выполнение научной работы, кураторство и др.). При этом положение работников разных вузов не является более или менее одинаковым. В этом видится недостаток локального регулирования, так как преподаватели разных вузов, выполняя одинаковую трудовую функцию, имеют разный уровень материального обеспечения. В связи с этим представляется необходимым разработать рекомендации на уровне Министерства образования и науки Российской Федерации для высших учебных заведений, определяющие основные принципы локального регулирования трудовых отношений.

¹ Покровский Н.Е. Обыкновеннейшая история (откровения профессора) // Alma mater. 2002. № 2.

² Там же.

³ Ильичев И.Е., Лазарев А.Ю. Правовой статус педагогических работников // Право и образование. 2001. № 1.

Представляется целесообразным на уровне вуза разработать программу улучшения условий труда научно-педагогических работников, включающую и вопросы оплаты труда. Она может реализовываться за счет собственных средств вуза, которых вполне достаточно, несмотря на то, что в настоящее время установлены некоторые ограничения по распоряжению дополнительными средствами, получаемыми вузами от предпринимательской деятельности в связи с изменениями в налоговом законодательстве¹.

Одним из недостатков порядка оплаты труда ППС на современном этапе видится осуществление его на принципе уравнивания, что не соответствует реальным экономическим отношениям, складывающимся в российском обществе, так как в основе должностных окладов лежат лишь формальные характеристики работников.

Безусловно, использовать возможность дифференцированного подхода в оплате труда работников проще на локальном уровне. Однако, как показывает практика, не все вузы ее используют². По данным Центрального комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективные договоры действуют лишь в 80% образовательных учреждений, в 32 вузах (9% от общего количества находящихся в ведении Минобразования России) коллективные договоры не заключены³. Представляется также, что дифференцированность в оплате труда профессорско-преподавательского состава можно обеспечить и на федеральном уровне. Подтверждением этого может служить попытка

¹ См. также: Письмо Министерства финансов РФ от 25 ноября 2002 г. № 16-00-14/453 «Об учете основных средств некоммерческих организаций» // Образование в документах. 2003. № 13; *Заболотный Е.Б. Майсаков Д.Л.* Некоторые аспекты распределения внебюджетных средств в учреждениях высшего профессионального образования // Унив. упр: практика и анализ. 2001. № 2; *Озерова Н.Б.* «Подводные камни» финансово-хозяйственной деятельности вуза // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 10; *Пачикова Л.П.* Предпринимательская деятельность федеральных вузов некоммерческих организаций // Социальные проблемы современной российской экономики: Сб. науч. тр. по материалам науч.-практ. конф.: В 3 ч. Екатеринбург, 2003. Ч. 2.

² См. также: *Привезенцев В.А.* Роль договоров в регулировании образовательных и трудовых отношений // Информ. сайт «Учительской газеты», 8 марта 2003 г.

³ Постановление ЦК Профсоюза работников народного образования и науки от 20 февраля 2002 г. №3/3 «О повышении роли организаций профсоюза в развитии социального партнерства в отрасли» // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 18.

установления взаимосвязи между стажем работы и размером заработной платы.

Но не только стаж работы и уровень квалификации позволяют обеспечить дифференцированный подход в оплате труда. Думается, на размере должностного оклада должны отражаться также качество и результативность труда педагогических работников, их отношение к выполнению своих трудовых обязанностей, в связи с чем необходимо разработать критерии оценки качества труда преподавательского состава, хотя с учетом специфики преподавательской деятельности сделать это достаточно сложно.

В последние годы во многих вузах проводится опрос студентов для определения рейтинга каждого преподавателя; думается, что и этот опыт можно использовать при установлении размера заработной платы преподавателям, но в то же время нельзя брать результаты данного опроса за основу. Представляется, что необходимо разрабатывать системы комплексной оценки деятельности преподавателей. В связи с этим интересной видится разработка Таганрогского государственного радиотехнического университета, суть которой состоит в том, что вся работа преподавателя оценивается по баллам рейтинговой системы, которые влияют на размер дополнительной заработной платы¹. Совершенно очевидно, что определение качества работы преподавателей не может стать самоцелью; в результате такой оценки должны иметь место определенные правовые последствия, иначе оценивать качество работы бессмысленно.

Необходимо на уровне локальных нормативных актов особо стимулировать деятельность штатных преподавателей, так как именно они выполняют большую часть и учебной, и научно-методической, и воспитательной работы в вузе. Такая постановка вопроса позволит в определенной мере создавать стабильные творческие преподавательские коллективы, что также является не последним фактором в обеспечении повышения качества подготовки специалистов.

Интересным и достойным распространения представляется опыт одного из крупнейших вузов Уральского региона, в котором с целью стимулирования труда профессорско-преподавательского состава назначаются ежемесячные надбавки из внебюджетных средств штатным

¹ Захаревич В.Г., Обуховец В.А. Оценка качества работы преподавателя вуза // Высш. образование сегодня. 2003. № 5.

преподавателям. Размер надбавки профессору, доктору наук составляет 6000 рублей, доценту, кандидату наук – 3000 рублей. Указанные надбавки устанавливаются при выполнении определенных условий, связанных с научной работой преподавателей, приказом ректора на основании представления кафедры и выписки из решения ученого совета факультета, подтверждающей выполнение обусловленного объема работ. Совершенно очевидно, что такой подход и обеспечит развитие научной деятельности, и повысит уровень материального обеспечения работников.

Думается, что необходимо разрабатывать на уровне вуза систему премирования не только для руководящих работников вуза, но и для преподавательского состава, так как именно преподаватели являются главными участниками образовательного процесса, и именно их труд обеспечивает выполнение задач, поставленных перед системой высшего профессионального образования в современных условиях.

Обеспечение дифференцированного подхода в определении размера заработной платы педагогическим работникам вузов позволит повысить заинтересованность работника в результатах труда; обеспечит повышение качества преподавания и подготовки специалистов; будет способствовать повышению профессиональной активности работников.

Несмотря на то, что локальное регулирование в сфере труда способно решить многие проблемы, нет гарантий, что все высшие учебные заведения имеют реальную возможность с помощью локальных актов существенно улучшить условия труда ППС. Совершенно очевидно, что коренным образом изменить ситуацию способно лишь федеральное законодательство, так как система образования нуждается не в декларативных, а в реально гарантированных государством нормах¹.

Представляется, что решить вопросы оплаты труда педагогических работников высшей школы в пользу работников возможно с помощью усиления роли локального регулирования, а также путем дальнейшего совершенствования федерального законодательства в этой сфере.

¹ См. также: *Осипцова Ж.* О порядке начисления и выплаты денежной компенсации работникам образования за задержку заработной платы // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 13.

2.5. Особенности трудового статуса ректора и других руководящих работников вуза

Существенное влияние на образовательный процесс в высшем учебном заведении оказывают ректор и другие руководящие работники вуза, такие, как проректоры, руководители структурных подразделений.

Согласно п. 3 ст. 12 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», непосредственное управление высшим учебным заведением осуществляет ректор¹. Правовое положение ректора определено специальным нормативным актом – Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11 июня 1996 г. № 695².

Кроме того, поскольку ректор вуза является руководителем организации, на него распространяются нормы ТК РФ, предусмотренные главой 43, определяющей особенности регулирования труда руководителя организации³.

«Кодексом установлен особый статус руководителя организации (учреждения) как наемного работника, в связи с чем в гл. 43 определены особенности в регулировании его труда. При этом следует особо подчеркнуть и иметь в виду, что идеология этой главы применительно к правовому положению руководителя исходит, в частности, из срочного характера его трудовой связи с собственником (учредителем)»⁴.

Должность ректора является выборной. Согласно уставам вузов, ректор избирается из числа опытных и авторитетных научно-педагогических работников, имеющих опыт руководящей работы, ученую степень и ученое звание. Ректор государственного или муниципального

¹ См.: *Ильичев И.Е., Лазарев А.Ю., Лазарева И.И.* Правовой статус руководителей образовательных учреждений // *Право и образование.* 2001. № 4.

² *Собрание законодательства РФ.* 1996. № 40. Ст. 4647.

³ См. также: *Акопов Д.* Правовое регулирование труда руководителей организаций по новому Трудовому кодексу РФ // *Хоз-во и право.* 2002. № 9; *Зайцева О.Б.* Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ // *Труд. право.* 2003. № 3; *Лютюв Н.Л.* Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // *Труд. право.* 2003. № 3.

⁴ *Осипцова Ж.* О сроках и форме трудового договора с работниками в Трудовом кодексе РФ // *Образование в документах: Межвед. информ. бюл.* 2002. № 10.

высшего учебного заведения в порядке, устанавливаемом уставом высшего учебного заведения, избирается тайным голосованием на общем собрании (конференции) на срок до пяти лет и утверждается в должности органом управления образованием, в ведении которого находится высшее учебное заведение.

Кроме того, ректор может быть назначен на должность в случае, если образовательное учреждение лишено государственной аккредитации. Соответствующий орган управления образованием заключает с ректором трудовой договор сроком не более чем на пять лет. Ректор назначается на должность и в случае создания или реорганизации учебного заведения. С ректором такого высшего учебного заведения государственный орган управления образованием заключает трудовой договор сроком не более чем на один год.

В Типовом положении об образовательном учреждении высшего профессионального образования также закреплен принцип выборности ректора (п. 56), но при этом установлено, что выборы ректора проводятся по результатам обсуждения программ претендентов (претендента) на должность ректора или отчета действующего ректора.

Согласно указанным выше нормативным актам, порядок выборов устанавливается уставом высшего учебного заведения. В целях оказания практической помощи подведомственным учреждениям высшего профессионального образования, а также с учетом практики работы образовательных учреждений Министерство образования РФ разработало рекомендации по процедуре избрания ректоров высших учебных заведений (письмо Минобразования РФ от 11 апреля 2002 г. № 25-64 ин/25-19)¹.

В соответствии с этими рекомендациями ученый совет вуза разрабатывает и принимает своим решением положение о процедуре избрания ректора, включающее требования к кандидатам на должность ректора, не противоречащие действующим нормативным правовым актам Российской Федерации. В положении о процедуре выборов ректора предусматривается: создание комиссии по выборам ректора; утверждение формы бюллетеня для тайного голосования; порядок выдвижения кандидатур на должность ректора и сроки их представления в комиссию по выборам; установление норм представительства, определение порядка и сроков выборов делегатов от кафедр, факультетов, других структурных

¹ Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 12.

подразделений на общее собрание (конференцию) коллектива по выборам ректора: установление даты проведения собрания (конференции).

Рекомендациями определен перечень необходимых документов, если выборы осуществляются не на основе отчета действующего ректора.

В этом случае комиссия по выборам рассматривает эти документы и в сроки, установленные ученым советом вуза, передает список кандидатов на утверждение ученому совету. Ученый совет имеет право не утвердить кандидата на должность ректора, если он не отвечает квалификационным и иным требованиям, установленным уставом вуза, о чем претенденту сообщается письменно.

Решение о выборах ректора является действительным, если в голосовании приняли участие не менее 2/3 списочного состава делегатов общего собрания (конференции). Избранным считается кандидат, получивший наибольшее число голосов, но не менее 50% плюс 1 голос.

По выборам ректора возможен и второй тур голосования, если ни один из кандидатов не набрал необходимое количество голосов. Избранным по результатам второго тура считается кандидат, получивший более 50% голосов делегатов общего собрания (конференции).

Как показывает анализ Положений о выборах ректора, действующих в вузах¹, они разработаны с учетом рекомендаций Министерства образования РФ. Некоторые различия есть при установлении требований к кандидатам на должность ректора. Несмотря на самостоятельность определения вузами требований к кандидатам на должность ректора, следует иметь в виду, что они должны соответствовать требованиям закона. Обратимся к нормативным источникам, определяющим требования к кандидату на должность ректора.

Согласно Квалификационным требованиям по должностям работников высших учебных заведений, ректору устанавливается 17-й разряд при наличии ученого звания доцента (старшего научного сотрудника) или ученой степени кандидата наук; 18-й разряд – при наличии ученого звания и ученой степени. Таким образом, теоретически должность ректора может занимать и кандидат наук.

Законодатель устанавливает и возрастное ограничение. В соответствии со ст. 332 ТК РФ в государственных и муниципальных

¹ Например, Уральского государственного технического университета, Российского государственного профессионально-педагогического университета, Челябинского государственного технического университета и др.

высших учебных заведениях должности ректоров замещаются лицами не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. В то же время согласно ч. 6 ст. 332 по представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет.

Поскольку имеется стойкая тенденция старения научно-педагогических работников вузов, в том числе и руководящего состава, то на практике нередко возникают сложные ситуации, связанные с установленным возрастным ограничением для замещения должности ректора.

Так, возникает вопрос: если истекает срок полномочий ректора, достигшего 65 лет, то может ли он быть избран на новый срок? Поскольку законодатель установил предельный возраст для замещения должности ректора – 65 лет, то представляется, что лицо, достигшее указанного возраста, не может быть избрано на новый срок, так как в противном случае становится бессмысленным установление указанного запрета. Поскольку на практике часто возникают сложные ситуации, связанные с необходимостью продления полномочий ректора в связи с достижением предельного возраста, Министерство образования, восполняя имевший место пробел, письмом от 3 марта 2003 г. № 25-26 ин/25-19 приняло дополнение к Рекомендациям по процедуре проведения выборов ректоров подведомственных Минобразованию России образовательных учреждений высшего профессионального образования¹.

Согласно этому дополнению ректор, желающий продолжить работу в занимаемой должности после достижения возраста 65 лет, должен не позднее чем за 3 месяца до окончания срока своих полномочий подать соответствующее заявление в ученый совет вуза, который рассматривает данное заявление и либо выносит представление в адрес министерства о продлении срока пребывания ректора в занимаемой должности на срок до 5 лет, либо принимает решение об отказе ему в этом. Решение ученого совета принимается открытым или тайным голосованием в соответствии с регламентом его работы.

Если ученый совет принимает положительное решение, то представление ученого совета с ходатайством главы администрации субъекта РФ по месту нахождения вуза должно быть направлено в адрес министерства не позднее чем за 1–2 месяца до окончания срока

¹ Бюллетень «Официальные документы в образовании». 2003. № 9.

полномочий ректора. Министерство в лице министра вправе принять решение о продлении срока пребывания в должности ректора на любой срок до достижения им 70 лет или принять отрицательное решение. Кроме установления процедуры продления срока полномочий ректора после достижения им возраста 65 лет в указанном письме Министерства образования сообщается, что, поскольку в соответствии со ст. 12 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» ректор может занимать свою должность только путем избрания общим собранием (конференцией) высшего учебного заведения, то при совпадении окончания срока избрания ректора с исполнением ему 65 лет положительное решение министерства о продлении его полномочий означает право вуза на допуск ректора к участию в выборах в порядке, установленном уставом высшего учебного заведения.

Таким образом, разъяснения Министерства образования по существу проблемного вопроса сведены к решению его на уровне Министерства образования, а точнее – на уровне министра. Данное разъяснение противоречит сути установленного законом ограничения возраста ректора. В связи с этим, думается, что решение, основанное на полном противоречии закону, не может порождать правовых последствий. Однако, как свидетельствует практика проведения выборов ректоров в высших учебных заведениях, уже имеются прецеденты проведения выборов на основании таких решений министра. Представляется, что подобная практика должна быть прекращена как осуществляемая не на правовой основе. Решения министра и министерства должны соответствовать закону, в противном случае они не могут использоваться как правовые акты.

С избранным в установленном порядке ректором заключается трудовой договор, примерная форма которого утверждена Приказом Министерства образования от 27 июля 2000 г. № 2345¹. Совершенно очевидно, что эту форму необходимо привести в соответствие с Трудовым кодексом. Примерная форма трудового договора с ректором состоит из следующих разделов: общие положения; права и обязанности ректора; права и обязанности министерства; рабочее время и время отдыха ректора; оплата труда и социальное обеспечение ректора; ответственность сторон; изменение и прекращение трудового договора; иные условия трудового договора.

¹ Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2000. № 21.

Общие положения трудового договора определяют объем полномочий ректора, которые и составляют содержание его трудовой функции. Ректор осуществляет непосредственное управление учебной, научной и хозяйственно-финансовой деятельностью образовательного учреждения высшего профессионального образования, включая управление и распоряжение имуществом в пределах, установленных законодательством, договором между министерством и вузом, уставом вуза и трудовым договором. Трудовой договор с ректором вуза является срочным в соответствии с п. 2 ст. 58 и ст. 59 ТК РФ.

Срок трудового договора с ректором вуза определяется уставом вуза и не может превышать 5 лет. Для начала срока определяющее значение имеет дата проведения выборов ректора. Трудовой договор вводится в действие в срок, определенный приказом Министра образования Российской Федерации об утверждении в должности ректора вуза. Приказ издается не позднее одного месяца со дня заключения трудового договора. Трудовые отношения ректора вуза возникают на основании трудового договора в результате выборов на должность согласно ст. 17 ТК РФ.

Совмещение должности ректора с другими руководящими должностями, в том числе выборными, не разрешается, кроме научного и научно-педагогического руководства. Ректор не может выполнять свои обязанности по совместительству, а также быть участником (акционером) какой-либо организации, в число участников (акционеров) которой входит вуз, и состоять с такой организацией в трудовых отношениях.

Ректор имеет право самостоятельно решать все вопросы по руководству деятельностью вуза, отнесенные к его компетенции законодательством Российской Федерации, уставом вуза, коллективным договором, договором между вузом и министерством, а также трудовым договором. Ректор действует на основании устава и от имени вуза при представлении его интересов.

Ректор утверждает штатное расписание вуза, заключает и расторгает трудовые договоры с работниками вуза; осуществляет их поощрение; при совершении ими дисциплинарных проступков имеет право привлекать их к дисциплинарной ответственности; издает в пределах своей компетенции локальные акты (приказы и распоряжения), обязательные для исполнения всеми работниками и обучающимися.

Ректор высшего учебного заведения обязан: обеспечивать соблюдение требований законодательства, устава вуза, договора между

вузом и министерством, отраслевого тарифного соглашения и условий трудового договора; выполнение вузом условий образовательной деятельности, предусмотренной лицензией вуза; своевременную выплату заработной платы, надбавок и иных выплат работникам вуза, стипендий и иных выплат студентам вуза; выполнять условия заключенного с работниками, студентами вуза коллективного договора, соглашения; принимать меры по обеспечению вуза квалифицированными работниками научно-педагогического, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и иного персонала; осуществлять контроль за обеспечением охраны труда работников и обучающихся вуза и др.

Ректору устанавливается 40-часовая рабочая неделя с одним или с двумя выходными днями. Особенностью режима рабочего времени ректора, а также и других руководящих работников вуза (проректоров, руководителей структурных подразделений) является ненормированность рабочего дня. Правительство Российской Федерации Постановлением от 11 декабря 2002 г. № 884 утвердило Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета¹. Согласно этому постановлению и в соответствии со ст. 101 ТК РФ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации.

По общему правилу работа на условиях ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением дополнительного отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней. С учетом специфики организации работы в образовательном учреждении высшего профессионального образования, а также в связи с тем, что руководящие работники вуза, в том числе и ректор, имеют удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставление дополнительного отпуска является весьма проблематичным. Именно поэтому ректору устанавливается доплата за напряженность, сложность и специальный режим работы.

Согласно постановлению Правительства РФ «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» от 1 октября 2002 г. № 724, ректору устанавливается

¹ Российская газета. 2002. 18 дек.

ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

В соответствии с Положением о статусе ректора за выполнение трудовых обязанностей ректору устанавливается: должностной оклад по наивысшему разряду в соответствии с ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы; ежемесячная надбавка в размере 60% должностного оклада за наличие ученого звания профессора или в размере 40% за наличие ученого звания доцента; доплата за напряженность, сложность и специальный режим работы, размер которой определяется учредителем в пределах 50% от должностного оклада.

Ректору устанавливается комплекс повышенных по сравнению с другими работниками вуза социальных гарантий. К таким гарантиям относятся: оплата один раз в год расходов на санаторно-курортное лечение на территории Российской Федерации с оплатой проезда к месту лечения и обратно, причем это право сохраняется за ректором, проработавшим в этой должности не менее 10 лет и продолжающим работать в том же вузе; также ректору оказывается один раз в год материальная помощь к ежегодному отпуску в размере должностного оклада. В случае необходимости ректору оплачиваются расходы на лечение, приобретение медицинских и лекарственных средств.

Достаточно высоко оценивается личный вклад ректора в деятельность вуза по итогам семестра. При успешном завершении семестра ректору выплачивается премия в размере от 1 до 3 месячных заработных плат. Поскольку успешность завершения семестра – категория оценочная, то окончательное решение по вопросу премирования ректора по данному основанию принадлежит Министерству образования. В то же время решение вопроса о премировании ректора по указанному основанию и на уровне Министерства образования является достаточно сложным.

В связи с этим в подведомственные вузы Министерство образования направило письмо от 15 февраля 2001 г. № 25-33 ин/25-22 «О порядке премирования ректоров», в котором, в частности, отмечается, что необходимым условием премирования ректора является его личный вклад в достижения коллектива, связанные с учебным процессом, научно-исследовательской работой, а также необходимы сведения о перечислении средств в фонд поддержки и развития образования министерства в соответствии с договором между министерством и вузом. Минобрнауки при решении вопроса о премировании ректора требует информацию об

отсутствии кредиторской задолженности по коммунальным услугам, нецелевого использования бюджетных средств за последний календарный год.

Ректорам вузов, имеющих статус особо ценного объекта культурного наследия народов России, устанавливается дополнительная надбавка в размере 50% от должностного оклада. Стимулирование труда ректора осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств.

Повышенные социальные гарантии устанавливаются ректору и в том случае, если он проработал в этой должности не менее 10 лет и был переведен с его согласия на иную административную или научно-педагогическую должность в том же или другом вузе федерального подчинения: за ним в течение 10 лет сохраняется право на получение должностного оклада, доплаты за ученую степень и надбавки за ученое звание, а также на медицинское обслуживание. Кроме того, ректор вправе в течение 10 лет занимать научно-педагогическую должность без конкурсного избрания.

Таким образом, ректору высшего учебного заведения установлены достаточно высокие социально-правовые гарантии в сфере труда, в связи с чем нельзя согласиться с мнением, высказанным на выездных совещаниях руководителей органов управления образованием, проходивших с 14 марта по 27 апреля 2002 г., о необходимости «возвратиться к отработке Положения о статусе ректора вуза и его социальной и юридической защищенности»¹.

Изменение трудового договора с ректором высшего учебного заведения может осуществляться по соглашению сторон в случаях изменения действующего законодательства, изменения устава вуза или договора между вузом и министерством, а также по инициативе любой из сторон договора. Изменения и дополнения трудового договора оформляются в письменной форме в виде дополнительных соглашений, которые являются его неотъемлемой частью.

Прекращение трудового договора с ректором возможно как по общим, так и по дополнительным основаниям. К общим основаниям относятся: истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ); соглашение сторон (п. 1 ст. 77 ТК); по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК), причем согласно ст. 280 ТК РФ ректор обязан предупредить об этом Министерство образования РФ письменно не

¹ Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 28.

позднее, чем за один месяц; прекращение допуска к государственной тайне (п. 13 ст. 81); принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81); а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора и др.

Дополнительным основанием прекращения трудового договора является достижение ректором государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста 65 лет в случае непродления ему срока пребывания в должности согласно п. 3 ст. 336 ТК РФ.

Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (п. 3 ст. 12) предусматривает в качестве дополнительного основания для освобождения ректора от должности лишение вуза государственной аккредитации по результатам аттестации.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс не выделяет это основание в ст. 336 как дополнительное, в данном случае можно применить п. 2 ст. 278 ТК РФ, предусматривающий возможность расторжения трудового договора с руководителем организации в связи с принятием собственником имущества решения о досрочном прекращении трудового договора.

По мнению А.М. Прудинского, освобождение ректора в случае лишения вуза государственной аккредитации следует производить в связи с недостаточной квалификацией ректора, препятствующей продолжению работы по руководству вузом, которую можно предполагать при таких обстоятельствах¹.

Думается, что в связи с принятием Трудового кодекса руководствоваться основанием для прекращения с ректором трудового договора, предусмотренным подп. «а» п. 3 ст. 81 (несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), было бы некорректно, и, кроме того, неаттестация вуза, по мнению автора, не означает, что ректор имеет недостаточную квалификацию.

Кроме того, законодатель говорит об освобождении от должности ректора, но это не означает, что ректор подлежит обязательному увольнению. Следует согласиться с А.М. Прудинским в том, что «...лучше было бы, если в Законе “О высшем и послевузовском

¹ Прудинский А.М. Указ. соч. С. 56.

профессиональном образовании” было бы предусмотрено не только основание для освобождения ректора от занимаемой должности в случае лишения высшего учебного заведения государственной аккредитации, но и устанавливался порядок освобождения ректора от занимаемой должности, а также решались бы и другие вопросы, связанные с освобождением от работы по этому основанию»¹.

Одним из таких вопросов является решение судьбы ректора с точки зрения возможности продолжения им трудовых отношений в порядке перевода на другую должность. Думается, что по соглашению сторон трудовые отношения могут быть продолжены. Кроме того, может ли ректор, освобожденный от должности участвовать в последующих выборах? Поскольку не установлен прямой запрет на участие в выборах при таких обстоятельствах бывшего ректора, то нет оснований отказывать ему в возможности быть выдвинутым на должность ректора после повторной аттестации.

Для внесения ясности при решении ситуаций, связанных с освобождением ректора от должности по указанным основаниям, необходимо внести дополнение в ст. 336 ТК РФ, а также в ст. 12 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

К должностям руководящих работников вуза, имеющих непосредственное отношение к организации образовательного процесса, относятся должности проректоров и некоторых руководителей структурных подразделений. Должности проректора и руководителей структурных подразделений вуза являются назначаемыми. В соответствии со ст. 332 ТК РФ проректоры принимаются на работу по срочному договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора. Таким образом, независимо от момента заключения трудового договора с ректором окончание действия этого договора напрямую связано с окончанием срока полномочий ректора. В связи с этим на практике возникают достаточно сложные ситуации.

Истечение срока полномочий ректора и неизбрание его на новый срок является основанием для расторжения трудового договора с проректором, если он (с его согласия) не будет трудоустроен в данном вузе. Кроме того, если ректор высшего учебного заведения может

¹ Прудинский А.М. Там же.

расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, например, в связи с уходом на пенсию или переходом на другую работу или в других случаях досрочного прекращения трудового договора, в том числе и по основаниям, не зависящим от воли сторон, то есть основание расторгнуть трудовой договор с проректором. Очевидно, существует необходимость установления повышенных гарантий для проректора в указанных случаях и закрепления их на законодательном уровне. Необходимо установить обязанность работодателя предпринимать меры по трудоустройству проректора в случаях досрочного прекращения трудового договора с ректором, а также и в случае истечения его полномочий.

Так, локальным нормативным актом одного из вузов Екатеринбурга предусмотрено, что после оставления должности проректоры, проработавшие в ней не менее 10 лет, могут быть переведены по их желанию на иную административную или педагогическую должность в университете с сохранением в течение трех лет средней зарплаты, сложившейся за последний год работы в должности проректора. В случае отсутствия вакантной должности профессорско-преподавательского состава Учебно-методическое управление обязано ввести сроком на пять лет соответствующую должность.

Итак, истечение срока полномочий ректора является дополнительным основанием для прекращения трудового договора с проректором. Кроме того, трудовой договор с проректором может быть прекращен также и по общим основаниям.

В случае избрания ректора вуза на новый срок может возникнуть ситуация, когда срок трудового договора с проректором истек, а отношения фактически продолжают существовать. Согласно ст. 58 ТК РФ в таком случае договор считается продолженным на неопределенный срок, что, в свою очередь, противоречит ст. 332 ТК РФ. В связи с этим необходимо внести дополнение в ст. 332 ТК РФ, исключающее существующее противоречие. Кроме того, в случае продолжения трудовых отношений с проректором при избрании ректора на новый срок необходимо заключать новый трудовой договор, срок действия которого определен календарной датой истечения срока полномочий ректора, поскольку срок действия срочного трудового договора не может превышать 5 лет.

С другими руководящими работниками, связанными с организацией образовательного процесса, заключается трудовой договор на

неопределенный срок, причем такой договор может быть прекращен по общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

К содержанию трудового договора с проректорами и другими руководящими работниками вуза применяются общие требования, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. На основании заключенного трудового договора ректор издает приказ о приеме на работу.

Указанным категориям работников устанавливается рабочее время нормальной продолжительности – 40 часов в неделю с одним или двумя выходными днями.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724, продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого первому проректору, проректору (заместителю директора) по учебной, научной работе, вечернему и заочному обучению, дистанционному обучению и информационным технологиям, по повышению квалификации составляет 56 календарных дней. Другим проректорам, директорам филиалов, заведующим докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательским отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями; руководителям производственной практики, ученым секретарям продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней при условии ведения указанными категориями работников в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) преподавательской работы в объеме не менее 150 часов. Указанным категориям работников удлиненный оплачиваемый отпуск устанавливается в связи с их непосредственным участием в образовательном процессе.

Таким образом, правовое регулирование труда руководящих работников вуза, имеющих непосредственное отношение к организации образовательного процесса в высшем учебном заведении, имеет свои особенности, причем существенное значение имеет локальное регулирование.

ГЛАВА 3. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

3.1. Трудовой статус работников, совмещающих работу с обучением в системе высшего профессионального образования

Работники, совмещающие работу с обучением в системе высшего и послевузовского профессионального образования, имеют различные права и обязанности, связанные с процессом обучения. В рамках темы исследования нас интересуют права и обязанности указанных работников, составляющие содержание трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Указанные работники обладают общим трудовым статусом, включающим трудовую правосубъектность и статутные права и обязанности. Особый интерес вызывает их специальный трудовой статус. В настоящее время вопросы регулирования трудовых прав и гарантий для работников, совмещающих работу с обучением, в том числе и в учреждениях системы высшего и послевузовского профессионального образования, являются весьма актуальными и вызывают интерес как у обучающихся, совмещающих работу с обучением, так и у работодателей, особенно после вступления Трудового кодекса в силу, поскольку законодатель принял ряд правовых норм-новаций, которые существенно изменили правовое положение указанной категории работников.

В связи с актуальностью вопросов, связанных с трудовым статусом работников, совмещающих работу с обучением, многие авторы обращают на них свое внимание ¹.

Необходимо отметить, что изучением вопросов правового регулирования в сфере труда указанных категорий работников занимались такие ученые, как О.М. Бляхман, В.Г. Варенцова, Е.И. Войленко,

¹ См.: *Бондарь А.Ю.* Правовое регулирование образовательно-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике: Дис. ... канд. юрид. наук / Урал. гос. юрид. акад. Екатеринбург, 1999; *Ильичев И.Е., Лазарев А.Ю.* Правовой статус студентов высших учебных заведений России // *Право и образование.* 2001. № 4; *Тушинский В.В.* Льготы, предоставляемые лицам, совмещающим учебу в высшем учебном заведении с работой // *Право и образование.* 2001. № 1.

А.Н. Егоров, А.Д. Зайкин, Н.С. Максимова, Л.В. Никитинский, Ю.П. Орловский, А.И. Шебанова¹.

Источниками правового регулирования труда обучающихся являются не только акты национального законодательства, но и такие международные акты, как Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» от 23 июня 1975 г., Резолюция МОТ «О занятости молодежи» от 16 июня 1998 г.

Признавая объективную необходимость обучения граждан в образовательных учреждениях профессионального (в том числе и высшего профессионального) образования, законодатель создает им условия, обеспечивающие реализацию закрепленного в ст. 43 Конституции РФ права на образование, в том числе и с помощью норм трудового права. По данным Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, в 2002/2003 учебном году в вузах области обучалось 157200 студентов².

Законодатель устанавливает правовые гарантии не только работникам, являющимся студентами высших учебных заведений, но и работникам – слушателям подготовительных отделений и поступающим в высшие учебные заведения.

Согласно ст. 173 ТК РФ, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, продолжительностью 15 календарных дней; такой же продолжительности отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов. Основанием для

¹ См.: Бляхман О.М. Особенности правового регулирования труда студенческой молодежи: Автореф. ... канд. юрид. наук / М., 1990; Варенцова В.Г. Трудовые права учащихся вузов и техникумов и молодых специалистов. М., 1961; Войленко Е.И. Профактиву об учебе и труде молодежи: правовые вопросы. М., 1974; Егоров А.Н., Зайкин А.Д. Трудовые права молодежи. М., 1977; Максимова Н.С. И учимся, и трудимся. М., 1979; Никитинский Л.В. Студент в рабочей спешковке: Третий семестр и трудовое право. М., 1979; Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. Правовое исследование. М., 1974; Шебанова А.И. Право и труд молодежи. М., 1973.

² Система образования Свердловской области в 2002 году: цифры и факты // Вестн. регион. образования. 2003. № 3.

предоставления указанных отпусков является справка-вызов учебного заведения и заявление работника.

Трудовой статус студентов, обучающихся в высших учебных заведениях, зависит от формы обучения. Студенты дневной формы обучения в соответствии с п. 63 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования могут совмещать учебу с работой и пользоваться при этом льготами, установленными законодательством Российской Федерации о труде и об образовании. Основанием для возникновения трудовых отношений является трудовой договор, заключенный между работником и работодателем. Особенностью данного трудового договора является то, что такой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии со ст. 59 ТК РФ. Законодатель среди оснований заключения срочного трудового договора с работником указывает, что такой договор может быть заключен и с лицами, обучающимися по дневной форме обучения.

Однако это не означает, что работодатель обязан заключать со студентами дневной формы обучения только срочный трудовой договор, договор может быть заключен и на неопределенный срок. Думается, что включение студентов дневной формы обучения в категорию лиц, с которыми может заключаться срочный трудовой договор, не является достаточно обоснованным. Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, если это не связано с деловыми качествами работника. Поскольку обучение по дневной форме не связано с деловыми качествами работника-студента, то имеет место факт ограничения трудовых прав студентов, что противоречит одному из принципов правового регулирования трудовых отношений – запрещению дискриминации в сфере труда¹.

Прием на работу студентов осуществляется на основании общих норм трудового права, предусмотренных ст. 64, 65, 66, 67, 68 ТК РФ. Следует иметь в виду, что при приеме на работу студентов согласия учебного заведения на это не требуется. Основания прекращения трудовых отношений с работодателем также регулируются общими нормами трудового законодательства.

¹ Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда // Рос. юстиция. 2003. № 3.

В соответствии со ст. 173 ТК РФ работникам, обучающимся по очной форме в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, совмещающих учебу с работой, работодатель обязан предоставить по просьбе работника отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации продолжительностью 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Совершенно очевидно, что отпуска продолжительностью 15 календарных дней явно недостаточно, так как сессии проходят два раза в год, а продолжительность их составляет от 20 до 30 календарных дней. В связи с этим предлагается внести изменение в ст. 173 ТК РФ, установив для данной категории работников продолжительность такого отпуска не менее 40 календарных дней в году на первом и втором курсе и 50 календарных дней на последующих курсах.

Если сравнить регулирование льгот лицам, совмещающим учебу в вузе с работой, по ранее действовавшему КЗоТ, с современным, то становится очевидным, что ранее законодатель в кодифицированном акте не предусматривал гарантий работающим студентам очной формы обучения. Это свидетельствует о том, что в данном случае законодатель учел изменения, которые произошли в обществе в связи с переходом к новой системе хозяйствования. Льготы работающим студентам-очникам в сфере труда впервые были предусмотрены в ст. 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», однако эти льготы не были включены в соответствующие статьи в действовавший в то время КЗоТ. В связи с этим использование таких льгот работниками-студентами дневной формы обучения было весьма проблематичным. Совершенно очевидно, что предоставление указанных льгот соответствует интересам работающих студентов. Тем не менее, проблема реализации права на льготы в данном случае все-таки существует, потому что далеко не всегда работодатель соблюдает требования трудового законодательства.

В современных условиях многие студенты дневных отделений высших учебных заведений вынуждены искать работу для того, чтобы обеспечить свое существование, причем у них возникают огромные трудности при реализации своего права на труд. С одной стороны, достаточно сложно найти работу, которую можно было бы успешно

совмещать с учебой, а с другой стороны, студенты нередко сталкиваются с недобросовестностью работодателя, которая приводит к различным нарушениям их трудовых прав.

Как показывает проведенный автором опрос студентов, работающих на условиях трудового договора или работавших ранее в период учебы, наиболее частыми нарушениями их прав являются следующие: необоснованный отказ в приеме на работу; неоформление трудовой книжки; невыплата заработной платы в полном объеме; непредоставление оплачиваемого отпуска; расторжение трудового договора по основаниям, не предусмотренным трудовым законодательством; несоблюдение норм рабочего времени, установленных Трудовым кодексом.

Практика показывает, что работодатели используют в своих интересах неопытность студентов, их потребность в заработках, неспособность защитить свои права: фактически студенты превращаются для работодателей в дешевую рабочую силу, так как слабая социальная защищенность вынуждает студентов работать на кабальных условиях трудовых договоров.

Известны случаи, когда на трудоемкие работы приглашаются студенты старших курсов на условиях трудового договора с установлением испытательного срока. На период испытательного срока работнику-студенту устанавливается достаточно низкая заработная плата, при этом работодатель обещает после успешного прохождения испытательного срока ее значительно повысить. Студент старательно выполняет все порученные виды работ в надежде на то, что работодатель выполнит свое обещание. Однако работодатель увольняет его как не выдержавшего испытание, а затем принимает на работу по той же схеме другого студента.

Для того чтобы исключить подобные факты, представляется необходимым включить студентов дневной формы обучения в перечень лиц, которым не устанавливается испытательный срок при приеме на работу. Такое дополнение в ст. 70 ТК РФ позволило бы не только исключить случаи недобросовестности работодателей, но и служило бы гарантией повышенной социальной защиты работников-студентов.

Несмотря на то, что законодатель не относит студентов дневной формы обучения к категориям граждан, особо нуждающихся в социальной защите, фактически они таковыми являются, и это должно найти законодательное закрепление. Законодатель должен способствовать

обеспечению повышенной социальной защиты студентов, в том числе и с помощью норм трудового права.

С учетом реально сложившейся ситуации представляется необходимым со стороны государства не только оказывать помощь в трудоустройстве студентам, желающим найти работу, но также и в случаях защиты их трудовых прав. Некоторые попытки оказания помощи в трудоустройстве студентов предпринимаются, однако этого явно недостаточно. Представляется необходимым организовывать центры трудоустройства и поддержки студентов (молодежи) на уровне муниципальных органов управления. Подобные организации хотя и создаются, однако у них нет реальной возможности оказывать помощь студентам при решении вопросов, связанных с трудоустройством, так как данные организации не имеют для этого достаточных полномочий.

Как видится, решить эту проблему возможно с помощью давно известного механизма квотирования рабочих мест в организациях для указанной категории. В целях обеспечения этого процесса требуется разработка и принятие соответствующих нормативных актов как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ и муниципальных органов.

Безусловно, далеко не каждый студент совмещает учебу с работой по трудовому договору. Но каждый студент проходит производственную практику, которая является обязательной составляющей образовательного процесса независимо от направления подготовки специалиста или специальности в соответствии с государственным стандартом высшего профессионального образования.

Приказом Министерства образования от 25 марта 2003 г. № 1154 утверждено Положение о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования,¹ особенностью которого является то, что наряду с организационными вопросами в него включены требования, соответствующие трудовому законодательству.

Специфика регулирования правоотношений, связанных с прохождением производственной практики, состоит в том, что эти отношения регулируются нормами гражданского, трудового и образовательного законодательства. В связи с этим институт

¹ Российская газета. 2003. 5 июня.

производственной практики можно рассматривать как комплексный, а потому требующий особого внимания.

Особенности положения студента-практиканта определены следующими моментами:

1) в отличие от всех видов заключаемых трудовых договоров, трудовой договор, заключаемый со студентом-практикантом, как правило, основывается на волевом решении учебного заведения, определяющего время и место практики, а не на воле самого студента;

2) студент-практикант обязан выполнить и условия трудового договора, и требования, связанные с заданием по производственной практике, предъявляемые учебным заведением;

3) студент-практикант в период прохождения производственной практики должен приобрести определенные навыки и умения для того, чтобы стать полноценным специалистом;

4) работа в период практики выполняется под контролем руководителей от учебного заведения и организации, в которой проходит практика.

Производственная практика всегда имеет временные границы, которые определены учебным планом, а, следовательно, трудовой договор, заключаемый со студентом, является срочным договором. В то же время необходимо отметить, что практика может осуществляться без зачисления на рабочее место, а значит, и без заключения трудового договора. Заключению трудовых договоров с практикантами предшествует организационная работа вуза, в результате которой между учебным заведением и организациями, принимающими студентов на практику, заключаются гражданско-правовые договоры, в соответствии с которыми организации независимо от их организационно-правовых форм обязаны предоставлять места для прохождения практики студентов.

Поступая на работу, студент-практикант вступает с организацией в трудовые правоотношения, регулируемые нормами трудового права. Основанием для этих правоотношений, с одной стороны, является договор между учебным заведением и организацией, которая принимает на практику студентов, а с другой стороны, трудовой договор между студентом и организацией, которая в данном случае является работодателем. На практиканта издается приказ по организации о приеме на производственную практику.

Важное правовое значение имеет факт, поступает ли студент-практикант на штатную должность – в этом случае работа практиканта подлежит оплате в соответствии со штатным расписанием и положением об оплате труда, действующими на предприятии, либо на практику на должность вне штатного расписания – это означает, что период практики оплате не подлежит. Кроме того, в первом случае период практики отражается в трудовой книжке студента и, следовательно, включается в трудовой стаж, во втором случае оснований для включения этого периода в трудовой стаж нет.

Рассмотрим правовые аспекты оформления студента на практику.

При поступлении на практику студент предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, (если она имеется) при поступлении на практику с оплатой; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если оно имеется) при поступлении на оплачиваемую практику; справку о прохождении медицинской комиссии (если это необходимо в соответствии с законодательством).

До того, как практикант приступит к работе, с ним заключается в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса срочный трудовой договор в письменной форме, который определяет права и обязанности сторон и другие существенные условия. Практикантам не устанавливается испытательный срок.

Практикант в соответствии с трудовым договором обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, качественно выполнять порученную работу, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Практикант имеет право: на предоставление ему работы, обеспечивающей возможность приобретения необходимых навыков для становления его как специалиста; на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; оплату труда в соответствии с законом; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; на защиту своих трудовых прав. Практиканту для достижения целей практики назначается наставник или руководитель от организации, в которой она проходит.

Работодатель, в свою очередь, обязан обеспечить практиканту прохождение практики с соблюдением законов и иных нормативных актов, а также условий договора, заключенного с учебным заведением; безопасные условия, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда; необходимые средства труда для исполнения трудовых обязанностей; своевременную выплату заработной платы (при поступлении практиканта на штатную должность); а также оказывать практиканту необходимую помощь в процессе приобретения профессиональных навыков.

Работодатель имеет право: требовать от практиканта надлежащего исполнения трудовых обязанностей; соблюдения дисциплины труда, правил безопасности труда, правил внутреннего трудового распорядка и других условий трудового договора; поощрять практиканта за добросовестный труд, в том числе премировать; привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с действующим трудовым законодательством. Трудовой договор с практикантом может быть изменен в общем порядке, если это не противоречит договору между предприятием и учебным заведением и способствует более успешному прохождению производственной практики. На период практики на практиканта распространяются нормы трудового законодательства и нормы локальных актов, за исключением тех норм, которые действуют лишь в отношении постоянных работников.

Основанием для прекращения трудовых отношений студента-практиканта с организацией является окончание срока производственной практики. Последний день практики является днем увольнения. Кроме того, практикант может быть уволен и по другим основаниям, например, за прогул, за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, за разглашение охраняемой законом тайны, за совершение по месту работы хищения и др. Увольнение производится в соответствии с приказом.

В день увольнения студенту-практиканту выдается трудовая книжка, оформленная в установленном порядке, а также производится денежный расчет, включая выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

Таким образом, регулирование производственной практики с точки зрения трудового права имеет свои особенности. Однако в Трудовом кодексе эти особенности законодателем не выделены, что, безусловно, является причиной многих проблем, возникающих у работодателей

(организаций), учебных заведений и, наконец, у самих студентов-практикантов.

Одной из самых серьезных социально-правовых проблем, связанных с реализацией права на труд, является трудоустройство выпускников высших учебных заведений. В течение последних десяти лет высшие учебные заведения не занимаются вопросами трудоустройства своих выпускников. С одной стороны, такая ситуация устраивает и выпускников, и вузы, но, с другой стороны, это приводит к тому, что значительная часть выпускников не может найти не только работу по полученной специальности, но и какую-либо другую работу. «Так, не трудоустраиваются по специальности в среднем от 15 до 30% выпускников технических вузов. По техническому направлению подготовки трудоустраиваются около 10% выпускников. По указанной причине только в вузах, по экспертным оценкам, неэффективно используется от четверти до трети средств федерального бюджета, выделяемых на высшее профессиональное образование, что составляет применительно к федеральному бюджету 2002 года 10 – 13 млрд р.»¹. Таким образом, существующая проблема имеет и экономическое содержание.

В настоящее время имеются существенные расхождения между структурой подготовки кадров в системе профессионального образования и реальными потребностями рынка². Такая ситуация не может устраивать ни государство, ни участников образовательного процесса, прежде всего студентов. В связи с этим требуется реформирование высшего профессионального образования, включающее в себя и решение вопросов

¹ Ясин Е. Экономика образовательных учреждений пока не затронута рыночными реформами // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003 г. № 5.

² См.: Беликова Л.Ф. К разработке модели взаимосвязанного прогнозирования молодежного рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе // Социальные проблемы современной российской экономики: Материалы междунар. науч.-практ. конф.: В 3 ч. Екатеринбург, 2003. Ч.2; Беликова Л.Ф. Молодежный рынок труда Свердловской области: проблемы и перспективы // Образование и наука: Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования. 2002. № 6; Вертнов А.И. Взаимодействие рынков труда и образовательных услуг // Социальные проблемы современной российской экономики: Материалы междунар. науч.-практ. конф.: В 3 ч. Екатеринбург, 2003. Ч. 3; Вербицкая Н.О., Матафонова М.Э., Федоров В.А. К проблеме разработки методологии прогнозирования потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования // Образование и наука: Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования. 2002. № 3.

трудоустройства выпускников вузов, но не эпизодическое, а на постоянной плановой основе.

Не случайно в соответствии с Концепцией модернизации российского образования планируется создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки. Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. № 942 было утверждено Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием¹. В соответствии с этим положением основной задачей такой подготовки является удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, учреждений и организаций, в первую очередь тех, которые финансируются за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации.

В рамках целевой контрактной подготовки специалистов со студентом и работодателем заключается контракт, определяющий права и обязанности сторон. Типовая форма контракта утверждена Постановлением Министерства труда РФ и Государственного комитета РФ по высшему образованию от 27 декабря 1995 г. № 73/7 «О типовых контрактах между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием»².

Г.С. Скачкова, характеризуя контрактную систему подготовки специалистов, отмечает, «что студент ... несколько ограничен в праве выбора работодателя. ... Однако данное обстоятельство не означает, что имеет место нарушение конституционного принципа свободы труда: заключению студентом контракта с работодателем предшествует формирование контингента обучающихся в рамках целевой контрактной подготовки на добровольной основе»³.

Как показывает практика, система целевой контрактной подготовки специалистов не способна в полном объеме решить проблемы кадрового

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 39. Ст. 3777.

² Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств Российской Федерации. 1996. № 5.

³ Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. М., 2001. С. 100.

обеспечения различных организаций, так как действует очень ограниченно (по данным Министерства образования, в среднем трудоустраивается через систему контрактной подготовки примерно 20% выпускников вузов), но в то же время эта система необходима и поэтому требует дальнейшего развития.

В период плановой экономики в России действовал институт распределения молодых специалистов, что обеспечивало практически стопроцентное трудоустройство выпускников вузов¹. Совершенно очевидно, что нет необходимости возвращаться к ранее действовавшему порядку распределения выпускников вузов. Тем не менее, не следует пренебрегать опытом прошлых лет.

В 2000 г. Министерством образования России и Минтрудом принята и в настоящее время реализуется Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования². В рамках данной программы Министерством образования и науки РФ проводится работа по созданию в вузах центров содействия занятости выпускников³.

По данному вопросу принят ряд документов как нормативного, так и рекомендательного характера⁴. Однако процесс создания центров содействия занятости в вузах и обеспечение их деятельности нормативно-правовой базой не завершен.

¹ См.: Положение о межреспубликанском, межведомственном и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения // Бюл. нормат. актов м-в и ведомств СССР. 1981. № 5.

² Приказ Минобразования РФ и Минтруда РФ от 24 июля 2000 г. № 2285/187 «О реализации Межведомственной программы содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования»; О программе «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования»: Решение Коллегии Министерства образования РФ от 25 сентября 2001 г. № 14/1.

³ О трудоустройстве выпускников ССУЗов и вузов // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 21.

⁴ О создании Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Приказ Минобразования РФ от 12 мая 1999 г. № 1283; Рекомендации Минобразования РФ «Примерное положение о центре содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования» от 9 ноября 2000 г. // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2001. № 8.

На уровне Министерства образования рассматривается вопрос о возможности введения обязательного трудоустройства выпускников вузов, обучавшихся на бюджетной основе, как способа защиты их трудовых прав¹. Решение данного вопроса является в условиях рыночной экономики особенно актуальным для государства.

Обязательное трудоустройство предусмотрено Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 ноября 1995 г.² для лиц, обучающихся по юридической специальности в образовательных учреждениях высшего профессионального образования с оплатой обучения Генеральной прокуратурой Российской Федерации. В соответствии с заключаемыми договорами работники обязаны проработать в органах или учреждениях прокуратуры не менее 5 лет.

Согласно п. 72 Типового положения о вузе высшее учебное заведение обязано информировать студентов (при их обращении) о положении в сфере занятости населения Российской Федерации, содействовать студентам в заключении договоров с предприятиями, учреждениями и организациями на их обучение и трудоустройство.

Некоторые вузы уже начали активную работу по трудоустройству выпускников, в основе которой лежит установление деловых контактов с профильными организациями. В результате такой работы определяется реальная потребность соответствующей сферы производства или иной сферы в специалистах. Совершенно очевидно, что государство заинтересовано в том, чтобы система трудоустройства работала не только в отдельных вузах, но и в масштабе всей системы высшего профессионального образования.

Система содействия трудоустройству выпускников вузов должна строиться, по мнению автора, на следующих принципах: добровольности; учета интересов выпускников и потребностей работодателей; первоочередного трудоустройства выпускников, обучавшихся на бюджетной основе; свободы выбора выпускником места работы; установления гарантий в сфере труда для выпускников вузов. Рассмотрим содержание указанных принципов.

Принцип добровольности, основанный на запрете принудительного труда (ст. 4 ТК РФ), состоит в том, что, в отличие от ранее действовавшей системы распределения молодых специалистов, система трудоустройства

¹ Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 28.

² Российская газета. 1995. 25 нояб.

выпускников вузов не предполагает какого бы то ни было принуждения, т.е. трудоустройство выпускников осуществляется исключительно на основе свободы волеизъявления, например, это может быть заявление в органы трудоустройства с просьбой оказать помощь в подборе подходящей работы и заполнение необходимых для этого документов.

Принцип учета интересов выпускников и потребностей работодателей заключается в том, что, осуществляя подбор кандидатур на поступившую от работодателя заявку, орган, занимающийся вопросами трудоустройства, должен стремиться максимально удовлетворить требования работодателя, а также учитывать при этом и интересы выпускников, а в необходимых случаях и отстаивать их.

Принцип первоочередного трудоустройства выпускников, обучавшихся на бюджетной основе, обоснован тем, что, поскольку государство обучает определенную часть студентов за счет федерального бюджета, именно они в случае их обращения с просьбой о трудоустройстве и должны быть обеспечены работой.

Принцип свободы выбора места работы состоит в том, что в случае наличия нескольких вариантов трудоустройства право выбора конкретного места работы принадлежит именно выпускнику.

Принцип установления гарантий в сфере труда выпускников вузов заключается в том, что при достижении соглашения о заключении трудового договора стороны – работодатель и работник-выпускник – в договоре предусматривают повышенные гарантии работнику, например, при установлении размера заработной платы; при необходимости предоставления жилья и т.д.

В последние два года предпринимаются попытки внедрения западных современных технологий дистанционного трудоустройства выпускников учебных заведений с помощью сети Интернет¹. Данное направление представляется достаточно интересным, однако его можно рассматривать лишь как способ трудоустройства², а не как систему правовых гарантий, обеспеченную государством.

¹ Минеев В.С., Жидких С.В. Дистанционное трудоустройство выпускников учебных заведений // Тез. докл. 9-й Рос. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2002.

² Приказ Министерства образования РФ от 10 июня 2002 г. № 2172 «Об установке в высших учебных заведениях Российской Федерации, подведомственных Минобразованию России, информационной системы по трудоустройству и занятости выпускников вузов» // <http://www.informika.ru>

Независимо от того, устраивается ли выпускник на работу самостоятельно или с помощью органов по трудоустройству, в соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора с выпускником высшего учебного заведения не устанавливается испытательный срок при условии, что выпускник поступает на работу по полученной специальности впервые¹. Однако поскольку законодатель не устанавливает конкретного срока действия этой льготы для указанной категории работников, то возникает проблема с реализацией этой нормы.

Проект Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 20 июня 2003 г. предусматривает установление этого срока продолжительностью один год для выпускников учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию. Установление годичного срока в данном случае видится обоснованным и целесообразным. Началом течения данного срока является момент окончания соответствующего образовательного учреждения.

Особое внимание законодатель уделяет гарантиям, предоставляемым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях по заочной и очно-заочной форме обучения. Интересы этой категории студентов всегда защищались законодателем. КЗоТ предусматривал для данной категории работников льготы. В Трудовом кодексе законодатель не использует понятие «льготы», а вводит более точные термины «гарантии» и «компенсации».

Условиями предоставления гарантий и компенсаций являются: во-первых, наличие государственной аккредитации учебного заведения; во-вторых, впервые или нет работник получает образование соответствующего уровня; в-третьих, успешное обучение. Установление правовой связи между предоставлением гарантий и фактом государственной аккредитации учебного заведения соответствует, прежде всего, интересам государства. Государство в данном случае стимулирует процесс обучения в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, а, следовательно, данное обстоятельство обеспечит, хотя и косвенно, развитие системы образования и «выдавливание» с рынка образовательных услуг учебных заведений, не имеющих государственной аккредитации. Данное условие предоставления гарантий лицам,

¹ См. также: Французова Л.В. Испытательный срок // Труд. право. 2002. № 12.

совмещающим работу с обучением, соответствует и интересам работодателя. В то же время с точки зрения работника данное условие является определенным ограничением. Однако, исходя из общественных интересов и учитывая реальную ситуацию на рынке образовательных услуг, думается, что такое условие является необходимым.

Согласно ТК РФ, объем гарантий и компенсаций зависит от нескольких обстоятельств: 1) от формы обучения; 2) курса, на котором обучается студент; 3) от успешности обучения. Целью установления гарантий для этой категории работников является создание наиболее благоприятных условий для учебы.

Для работников, обучающихся по заочной и очно-заочной формам обучения, на законодательном уровне установлены следующие виды гарантий и компенсаций в сфере труда: дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка; отпуск без сохранения заработной платы; сокращение рабочего времени; оплата проезда к месту учебы.

На уровне организации в соответствии с локальными актами могут предусматриваться и другие гарантии. Кроме того, работодатель имеет право устанавливать работнику льготы, связанные с его обучением, на основании заключенного с работником трудового договора.

В соответствии со ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Если сравнить аналогичные нормы, существовавшие в КЗоТ, то становится очевидной существенная разница в продолжительности предоставляемых дополнительных отпусков. Причем ранее законодатель

устанавливал для студентов заочной и вечерней формы дополнительные отпуска разной продолжительности, которая устанавливалась также в календарных днях и была почти в два раза меньше. Так, студентам вечерней формы обучения на первом и втором курсах оплачиваемый отпуск предоставлялся ежегодно продолжительностью 20 календарных дней, на третьем и последующих курсах – 30 календарных дней. Студентам заочной формы обучения на первом и втором курсах отпуск устанавливался продолжительностью 30 календарных дней, на третьем и последующих курсах – 40 календарных дней.

На период сдачи государственных экзаменов устанавливался отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а для выполнения дипломного проекта – четыре месяца, т.е. фактически продолжительность этих отпусков почти не изменилась.

Необходимо отметить, что продолжительность указанных отпусков изменилась ранее принятия Трудового кодекса – с момента вступления в силу Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», в который была включена ст. 17, определяющая льготы лицам, совмещающим учебу в высшем учебном заведении с работой. Данная статья указанного закона практически полностью была включена в Трудовой кодекс, при этом изменились названия предоставляемых отпусков. Отпуск для сдачи зачетов и экзаменов стал называться отпуском для прохождения промежуточной аттестации, отпуск для подготовки и защиты дипломной работы – отпуском для подготовки и защиты квалификационной работы, отпуск для сдачи государственных экзаменов – отпуском для сдачи итоговых государственных экзаменов.

Основанием для предоставления дополнительных отпусков и других льгот, как и ранее, является заявление работника и справка-вызов из учебного заведения, форма которой установлена приказом Министерства образования от 13 мая 2003 г. № 2057 и соответствует требованиям ТК РФ. Необходимо определить в нормативном порядке процедуру выдачи справки-вызова и установить порядок оплаты учебных отпусков. К сожалению, законодатель ни в Трудовом кодексе, ни в иных нормативных актах не устанавливает порядок оплаты учебных отпусков.

Нерешенность этого вопроса вызывает определенные сложности при оплате работнику периода учебного отпуска. Принципиально важным является вопрос – когда работодатель обязан оплатить учебный отпуск: до

периода сессии (написания дипломной работы и др.) или после этого периода? В связи с этим видится, что исходя из социальной направленности трудового законодательства и социальных условий, в которых находится большая часть работников, в том числе и совмещающие работу с обучением, учебный отпуск должен оплачиваться непосредственно перед его началом. В данном случае можно установить срок оплаты по аналогии со ст. 136 ТК РФ: не позднее чем за три дня до его начала. Основанием для предоставления и оплаты этого отпуска является заявление работника и справка-вызов из учебного заведения, которая, как представляется, может быть выдана только в том случае, если студент не имеет задолженностей по результатам предыдущих сессий. Необходимо установить запрет на выдачу учебным заведением справки-вызова в случае наличия у студента задолженности.

Пока нет четкого определения порядка выдачи справки-вызова и не определена процедура оплаты учебного отпуска, на практике имеют место случаи, когда справка-вызов выдается студентам, имеющим задолженности за предыдущие сессии, поэтому некоторые организации, прежде чем оплачивать отпуск, требуют от работников-студентов предъявления зачетной книжки или справки вуза о том, что работник-студент не имеет задолженностей. Думается, что хотя такой контроль и не предусмотрен законодателем, но в то же время он соответствует его требованиям и поэтому имеет право на существование, даже с учетом того, что работодатель таким образом ищет способ не оплачивать дополнительные отпуска работающим студентам. Нередко и учебные заведения не знают, как поступать в случаях, когда студент фактически не выходит на сессию, а впоследствии требует от учебного заведения выдачи справки на оплату периода сессии.

По указанным причинам необходимо внести соответствующие дополнения в Трудовой кодекс, включив в него статью, определяющую порядок предоставления и оплаты учебного отпуска. Кроме того, необходимо и министерству образования предусмотреть ведомственным нормативным актом порядок выдачи справок-вызовов работающим студентам. Думается, что указанная регламентация позволит повысить качество подготовки студентов заочной и очно-заочной форм обучения и будет способствовать повышению ответственности студентов.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего

профессионального образования, согласно ст. 173 ТК РФ, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Согласно ст. 173 ТК РФ работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели. Ранее действовавшие нормы в сфере труда обучающихся предусматривали несколько иной порядок установления сокращенного рабочего времени: при шестидневной рабочей неделе предоставлялся один свободный от работы день; при пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменялось в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов. Время освобождения оплачивалось в том же размере. Таким образом, Трудовой кодекс предоставляет работнику больше возможностей использовать рационально предоставляемое свободное от работы время.

Законодатель устанавливает комплекс гарантий для работающих студентов высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию, но в то же время работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, не имеющих аккредитации, гарантии и компенсации могут быть установлены работодателем в соответствии с коллективным договором или на основании заключенного с работником трудового договора.

Принципиально новым является порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренный ст. 177 ТК РФ. Во-первых, гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением, при

получении образования соответствующего уровня впервые. Безусловно, такое решение на уровне законодателя принято в интересах работодателя.

«Закрепление этого положения поставило работников, получающих второе образование соответствующего уровня, в трудное положение. В настоящее время ни ТК РФ, ни иные нормативные правовые акты не устанавливают обязанность работодателя предоставить такому работнику отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты квалификационной работы, сдачи и подготовки государственных экзаменов»¹. «Таким образом, работники, получающие второе высшее образование, лишены гарантий и компенсаций, что является ограничением прав этих обучающихся»².

В связи с этим ограничением, действительно, очень проблематичным видится обучение работников, получающих соответствующее образование не впервые. Следует защитить интересы данной категории работников, так как эти интересы совпадают в данном случае и с интересами государства, заинтересованного в наличии специалистов, имеющих высокий уровень квалификации, и с интересами общества. Поэтому предлагается закрепить в ТК РФ обязанность работодателя предоставлять указанным категориям работников отпуска без сохранения заработной платы на период прохождения промежуточной аттестации, работы над выпускной квалификационной работой и сдачи итоговых государственных экзаменов. Данное дополнение следует внести в ст. 177 ТК РФ. Кроме того, необходимо в соответствии с законом предоставлять учебные отпуска с сохранением заработной платы при получении в случае необходимости второго высшего образования государственным служащим.

Во-вторых, при обучении одновременно в двух образовательных учреждениях гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

В-третьих, по соглашению между работодателем и работником к отпускам, связанным с обучением, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. Таким образом, законодатель отказался от предоставления работникам, совмещающим работу с обучением, такой льготы, как использование ежегодного отпуска в любое удобное для них

¹ Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хоз-во и право. 2002. № 9.

² Ягофарова И.Д. Право на образование и его ограничения // Теоретические и практические проблемы образовательного права. Материалы 2-й межрегион. науч.-практ. конф.: В 2 ч. Екатеринбург. 2003. Ч. 1.

время; такое изменение отвечает интересам не работников, а работодателей.

Установление гарантий работникам, совмещающим работу с обучением, с одной стороны, не отвечает интересам работодателей, если они не заинтересованы в получении своим работником определенной специальности, и поэтому нередко на практике у работающих студентов возникают проблемы, связанные с реализацией своих прав, но, с другой стороны, в обучении граждан, в повышении их квалификации и образовательного уровня заинтересовано и общество, и государство. Именно поэтому в Трудовом кодексе предусмотрены гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, в том числе и в высших учебных заведениях, хотя в некотором смысле эти нормы не вписываются в рыночные отношения.

В последние годы получила широкое распространение практика обучения работников за счет средств работодателя, в том числе и в высших учебных заведениях. В связи с этим возникла необходимость решения вопроса о возмещении затрат работодателя, связанных с оплатой (полной или частичной) обучения работников. Законодатель в ст. 249 ТК РФ, защищая интересы работодателя, установил обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Однако в связи с пробельностью данной нормы возникает ряд вопросов по ее применению, поэтому необходимо определить порядок ее действия. А именно: установить принцип пропорциональности возмещения расходов, понесенных работодателем на обучение работника, исходя из неотработанного работником времени; определить примерный перечень уважительных причин увольнения работника, при наличии которых работник освобождается от обязанности, предусмотренной ст. 249 ТК РФ; определить момент начала отработки и установить ее максимальный срок. Последний вопрос имеет важное практическое значение, так как работник нередко уже состоит в трудовых отношениях с работодателем. Срок отработки в данном случае должен быть разумным (до 5 лет). К сожалению, в связи с неустановлением законодательного ограничения такого срока на практике имеют место случаи установления 15-летнего срока отработки (например, в одном из негосударственных

вузов Екатеринбурга). Такое условие обучения за счет работодателя является кабальным для работника, поэтому и необходимо установить максимальный предел такого срока.

Поскольку работодатель, оплачивая обучение работника, заинтересован в получении работником соответствующей специальности, то очевидно, что срок отработки должен течь с момента получения работником соответствующего документа об образовании, либо срок определяется сторонами, но в любом случае этот срок начинает течь после окончания обучения и получения работником соответствующей квалификации. По указанным причинам следует внести дополнения в ст. 249 ТК РФ, в противном случае на практике будут возникать сложные ситуации, решить которые на основании ст. 249 в существующей редакции будет непросто.

Думается, что уважительными причинами освобождения работника от обязанности возместить расходы работодателю в связи с обучением могут быть следующие: болезнь или инвалидность работника, препятствующая продолжению работы, перевод мужа (жены) на работу в другую местность; непредоставление работодателем работы, соответствующей полученной квалификации работника и другие причины, а также в случаях увольнения работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Несмотря на то, что законодатель достаточно четко определяет содержание правовых гарантий работников, являющихся студентами высших учебных заведений различных форм обучения, на практике многие из них не могут реализовать права, предоставленные им законом.

С целью определения реальной ситуации по реализации прав работающих студентов, связанных с обучением, проведено социологическое исследование путем анкетирования работающих студентов заочной и очно-заочной (вечерней) формы обучения. В анкетировании приняли участие 400 студентов разных вузов Екатеринбурга, Тюмени, Магнитогорска, Челябинска, Советского (Тюменская область).

Каждому участнику анкетирования было предложено указать организационно-правовую форму организации, в которой он работает, и занимаемую им должность, а также ответить на следующие вопросы:

Знаете ли Вы права и льготы, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением?

Всеми ли правами Вы имеете возможность пользоваться?

Нарушает ли работодатель Ваши права, связанные с обучением?
Какие конкретно?

Устанавливает ли работодатель дополнительные льготы? Какие конкретно?

Заинтересован ли работодатель в Вашем обучении?

Связана ли получаемая Вами специальность с вашей работой?

Анализ полученных данных показал, что 59% опрошенных работают в государственных и муниципальных организациях, 41% – в обществах с ограниченной ответственностью, акционерных обществах, у индивидуальных предпринимателей. Среди профессий, по которым работают опрошенные студенты, наиболее часто встречались такие, как менеджер, юрист, бухгалтер, экономист, программист, воспитатель, учитель, сотрудник милиции, инженер. Только 9,2% опрошенных являются рабочими.

Не знают своих прав как работников, совмещающих работу с обучением, в полном объеме 18% опрошенных; 47,5% не имеют возможности пользоваться своими правами, связанными с обучением, причем только в 46% случаев это связано с нарушениями со стороны работодателя, в остальных случаях (54%) работники-студенты не пользуются своими правами добровольно. Среди нарушений, допускаемых работодателем, наиболее частым (82,5%) является непредоставление оплачиваемого отпуска на период сессии. Также в числе частых нарушений можно назвать неустановление по просьбе работника сокращенного рабочего времени, непредоставление дополнительного отпуска на период подготовки дипломного проекта (работы), неоплату проезда к месту учебы. Имеют место факты предоставления либо основного отпуска, либо учебного. Такие факты нельзя расценивать иначе как грубое нарушение конституционного права работников на отдых.

Несмотря на то, что законодатель предоставляет неограниченные возможности по улучшению положения работников на локальном уровне, только для 4,9% опрошенных установлены дополнительные льготы, связанные с обучением. Среди них – сохранение премии за период нахождения на сессии, предоставление дополнительных дней отпуска (как оплачиваемых, так и без сохранения заработной платы), полная или частичная оплата обучения, оказание материальной помощи.

Несмотря на то, что у 72,2% работников-студентов получаемая специальность связана с их непосредственной работой, работодатели, по мнению 58,5% студентов, не заинтересованы в обучении своих работников.

Многие из опрошенных указывали на большие трудности с предоставлением отпуска на период сдачи промежуточной аттестации даже в тех случаях, когда работодатель заинтересован в обучении работника и оплачивает учебу. Поскольку непредоставление работодателем учебного отпуска является одним из наиболее негативных факторов, влияющих на процесс обучения, то в связи с этим представляется необходимым обеспечить соблюдение работодателем данного права работника.

Достаточно эффективным способом решения обозначенной проблемы представляется предоставление работнику права использовать учебный отпуск фактически независимо от того, был ли издан приказ о его предоставлении. Такой порядок закреплен ст. 27 Закона Свердловской области от 8 апреля 1997 г. «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области»¹. Обязательным условием для реализации такого права является наличие соответствующих документов из учебного заведения и предупреждение работодателя не позднее чем за две недели до ухода в отпуск. По содержанию эту норму следует рассматривать как способ самозащиты трудовых прав, достойный отражения в Трудовом кодексе РФ.

Результаты проведенного анкетирования позволяют сделать следующие выводы:

- на практике далеко не всегда работающие студенты высших учебных заведений имеют возможность пользоваться предоставленными им законодателем гарантиями и получать компенсации в соответствии с трудовым законодательством;
- студенты, совмещающие работу с обучением, не знают своих прав в полном объеме, что нередко не позволяет им воспользоваться этими правами;
- нарушения норм трудового права допускают организации любой организационно-правовой формы;
- работодатели на уровне локальных нормативных актов редко используют предоставленные возможности установления дополнительных

¹ Областная газета. 1997. 15 апр.

по сравнению с законодательством гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с учебой;

– работающие студенты нередко не стремятся добиваться предоставления работодателем гарантий и компенсаций, установленных им законодателем, поскольку опасаются негативных последствий.

Одной из главных причин сложившейся ситуации по соблюдению норм трудового законодательства в отношении лиц, совмещающих работу и учебу, видится определенное противоречие между рыночными условиями хозяйствования и содержанием норм ТК РФ. В связи с этим необходимо обеспечить такое действие механизма правового регулирования, чтобы работодатель был заинтересован в соблюдении норм Трудового кодекса в части установленных гарантий лицам, совмещающим работу с обучением.

Безусловно, одним из наиболее эффективных способов обеспечения трудовых прав работающих студентов является установление налоговых льгот для работодателя, выполняющего требования трудового законодательства в отношении лиц, совмещающих работу с обучением. И наоборот, работодателей, нарушающих эти требования, следует привлекать к специально предусмотренной ответственности, например, в виде штрафа; возможно, есть необходимость установления персональной ответственности руководителя, допускающего нарушения трудовых прав работников-студентов.

3.2. Трудовой статус работников, совмещающих работу с обучением в системе послевузовского профессионального образования

Система послевузовского профессионального образования, как и вся система образования России в целом, переживает не лучшие времена. «Одна из основных задач, стоящих в современных условиях перед научной общественностью – сохранение и укрепление кадрового потенциала науки. Из-за падения финансирования научная деятельность оказалась не престижной. Снизилось количество работающих в науке и сократился приток молодых кадров. В результате наблюдается резкое старение научных кадров»¹. Таким образом, есть необходимость исследовать

¹ Блинов А.Н., Лисин И.В. Инновационные подходы к кадровой политике в научной сфере // Социальные проблемы современной российской экономики: Сб. науч. тр. по материалам науч.-практ. конф.: В 3 ч. Екатеринбург.2003.Ч.3.С.159.

особенности процесса подготовки научно-педагогических и научных кадров с точки зрения трудового права.

В соответствии со ст. 25 Закона Российской Федерации «Об образовании» послевузовское профессиональное образование предоставляет гражданам возможность повышения уровня образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования. В связи с установленным в данной работе ограничением в настоящем параграфе рассматривается трудовая статус работников, обучающихся в аспирантуре, докторантуре, а также в форме соискательства, организуемых в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих соответствующие лицензии.

В настоящее время правовое положение докторантов, аспирантов и соискателей определяется не только Федеральным законом «О высшем и послевузовском образовании», но и Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства общего и профессионального образования РФ от 27 марта 1998 г. № 814 (с изменениями и дополнениями в соответствии с приказами Минобразования России от 16 марта 2000 № 780, от 27 ноября 2000 г. № 3410)¹. Кроме того, при осуществлении процесса подготовки научных кадров следует руководствоваться и Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127 «О науке и государственной научно-технической политике» (с изменениями от 19 июля, 17 декабря 1998 г., 3 января, 27, 29 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 24 декабря 2002 г.)²

Особый интерес представляют докторанты, аспиранты и соискатели, так как обучение в аспирантуре, докторантуре является формой повышения квалификации педагогических работников вузов. Среди аспирантов, докторантов и соискателей значительную часть составляют именно преподаватели вузов. «Значимость для государства научной деятельности, ведущейся в образовательных учреждениях, предопределена не только непосредственной заинтересованностью в использовании новых научных результатов в тех или иных отраслях экономики, но и тем, что без участия в научно-исследовательской работе субъектов образовательного

¹ Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2000. № 13. С. 75.

² Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 35. Ст. 4137.

процесса не может осуществляться подготовка специалистов, а также научно-педагогических работников и повышение их квалификации»¹.

Одним из необходимых условий модернизации системы образования является повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни.

В рамках подпрограммы «Педагогические кадры России» Федеральной программы развития образования предусматриваются меры по преодолению негативных тенденций в кадровом обеспечении образования, повышению социального статуса и профессионализма педагогических работников, в том числе и высшей школы.

Рассмотрим правовое положение аспирантов, докторантов и соискателей с точки зрения трудового права. Поскольку государство заинтересовано в повышении качества профессионального образования, то, следовательно, заинтересовано и в повышении профессионализма лиц, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в высшей школе. Законодатель с целью создания необходимых условий для повышения квалификации специалистов устанавливает правовые гарантии, в том числе и в сфере правового регулирования труда.

Несмотря на то, что законодатель устанавливает целый ряд правовых гарантий и компенсаций в сфере трудовых отношений, субъектами которых являются докторанты, аспиранты и соискатели, они не нашли соответствующего отражения в Трудовом кодексе, что на практике нередко служит основанием для возникновения проблем, связанных с реализацией предоставленных законом прав указанным категориям. Очевидна необходимость включения в главу 26 Трудового кодекса статей, регулирующих гарантии и компенсации, устанавливаемые работникам, совмещающим работу с обучением в системе послевузовского профессионального образования. Игнорирование законодателем указанной категории работников видится необоснованным. Кроме того, следует учесть, что правовое положение докторантов, аспирантов и соискателей до сих пор регулируется нормативным актом, принятым до вступления в силу ТК РФ.

¹ Федеральная программа развития образования // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 16. Ст. 1639.

В соответствии с законодательством Российской Федерации для указанных категорий работников установлены следующие виды гарантий и компенсаций в связи с обучением:

1) дополнительный отпуск с сохранением заработной платы на период сдачи вступительных испытаний и для завершения работы над диссертацией;

2) оплата проезда к месту учебы;

3) установление сокращенного рабочего времени;

4) предоставление дополнительных свободных от работы дней без сохранения заработной платы;

5) командировки за счет работодателя;

6) пособие на приобретение научной литературы;

7) сохранение места работы на период обучения.

Поскольку обучение в аспирантуре может осуществляться и по очной, и по заочной форме обучения, то законодатель дифференцированно подходит к установлению правовых гарантий и компенсаций в связи с этим.

Согласно ст. 19 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» допущенным к вступительным испытаниям предоставляются отпуска продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы по месту работы.

Срок обучения в аспирантуре не должен превышать трех лет по очной и четырех лет по заочной форме обучения.

Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы. К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд оплачивает работодатель.

Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не

более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Обучение в докторантуре осуществляется только в форме очного обучения, поэтому содержание установленных для этой категории лиц гарантий несколько отлично от гарантий, установленных аспирантам. Срок подготовки докторантов не должен превышать трех лет.

Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» установлено (ст. 19), что за докторантами сохраняются все права по месту работы, которые они имели до поступления в докторантуру, а также право на возвращение на прежнее место работы.

Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата или доктора наук работникам предприятий, учреждений и организаций по месту работы предоставляется отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью 3 или 6 месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантах, докторантах и соискателях. Хотя, как уже было сказано выше, такие положения до сих пор не приняты, это не исключает возможности реализации установленного права на такие отпуска.

Процедура предоставления таких отпусков предусмотрена п. 11 Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации от 27 марта 1998 г. В соответствии с этим положением отпуск для завершения работы над диссертацией предоставляется по месту работы лицам, сочетающим основную работу с научной деятельностью, по рекомендации ученого совета высшего учебного заведения или научно-технического совета научного учреждения, организации с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска с указанием времени и срока его предоставления. Кроме того, необходимым условием предоставления отпуска для завершения работы над диссертацией является заявление работника.

Законодателем недостаточно четко определен порядок оплаты отпуска для завершения работы над диссертацией. Формулировка «сохранение заработной платы», использованная законодателем, не означает, что оплата производится исходя из среднего месячного заработка, а, следовательно, оплата такого отпуска может быть

произведена исходя из размера, например, бюджетной ставки работникам организаций бюджетного финансирования или минимальной оплаты труда, и это тоже будет считаться сохранением заработной платы. Однако оплата такого отпуска в указанном случае не отвечает интересам работника, так как размер ее слишком мал. В связи с этим предлагается внести изменение в ст. 19 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», установив, что отпуск для завершения работы над диссертацией предоставляется работнику с сохранением его среднего заработка.

Положение о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования также содержит все указанные в Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» гарантии и компенсации, т.е. рассмотренные выше гарантии и компенсации фактически дублируются в указанном положении.

Кроме того, указанным положением установлено, что лица, зачисленные в очную аспирантуру или докторантуру, освобождаются от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Увольнение в данном случае производится по собственному желанию в соответствии с п. 3 ст. 77 ТК РФ на основании заявления работника. Поскольку поступление в аспирантуру или докторантуру является уважительной причиной увольнения, то работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в срок, который определен работником в заявлении. В трудовой книжке соответственно должна быть произведена следующая запись: «Уволен по собственному желанию в связи с поступлением в аспирантуру (докторантуру), п. 3 ст. 77 ТК РФ».

На практике нередко возникают ситуации, когда руководство аспирантурой (докторантурой) требует от аспиранта (докторанта) при поступлении в аспирантуру (докторантуру) на очную форму обучения предъявления трудовой книжки с записью об увольнении с последнего места работы, несмотря на то, что трудовая книжка, в соответствии с пп. 13, 38 положения, не входит в перечень документов, необходимых для поступления. Это вызвано тем, что в соответствии с п. 15 и п. 43 Положения докторантам и аспирантам очной формы обучения назначается стипендия, но не ранее дня увольнения с предыдущего места работы. Очевидно, что эти положения уже не соответствуют правовой идее

современного трудового законодательства. Думается, что необходимо внести изменение в положение о подготовке научно-педагогических и научных кадров, исключив право на получение стипендии только лиц, уволенных в связи с поступлением в докторантуру или аспирантуру, поскольку в реальной социальной ситуации целесообразно предоставить право докторантам и аспирантам очной формы обучения самостоятельно решать вопрос о необходимости увольнения или продолжения работы. Данное изменение позволило бы указанным лицам совмещать работу (возможно, в системе образования) с повышением своей квалификации, в которой, как правило, заинтересованы не только сами докторанты и аспиранты. Ведь труд, как известно, в Российской Федерации свободен.

Положением предусмотрено, что обучение в очной аспирантуре, докторантуре засчитывается в стаж научно-педагогической и научной работы (пп. 16, 47).

В соответствии с п. 25 положения докторанты имеют право на оплачиваемую работу при условии выполнения ими плана работы над диссертацией. Аспиранты, обучающиеся в очной аспирантуре, при условии выполнения индивидуального плана также имеют право быть зачисленными на штатную должность либо выполнять работу на иных условиях оплаты согласно п. 52. Представляется целесообразным предоставить аспирантам преимущественное право на занятие должности, с которой они были уволены в связи с поступлением в аспирантуру, если занимаемая ими ранее должность связана с научной или научно-педагогической деятельностью.

Успешно окончившим обучение в аспирантуре по очной форме (в том числе досрочно) предоставляется месячный отпуск. Положение не определяет порядок его оплаты, что дает право сделать вывод, что такой отпуск может предоставляться как с оплатой, так и без нее. Однако совершенно бесспорно, что окончивший обучение в аспирантуре не имеет права требовать оплаты такого отпуска, кроме случаев, когда она предусмотрена коллективным или трудовым договором.

Итак, рассмотрены правовые гарантии, установленные для аспирантов и докторантов на законодательном уровне. Аспирантам и докторантам на уровне локальных нормативных актов могут устанавливаться и другие гарантии. В данном случае эффективным средством поддержки аспирантов, докторантов и соискателей являются различные формы материального стимулирования их научной

деятельности, например, установление премии по итогам их работы за год, исходя из конкретно выполненного объема научной работы. Такая премия одновременно будет и стимулом для дальнейшей успешной работы, и поощрением. Имеется практика выплаты вознаграждения молодым ученым, успешно защитившим кандидатскую диссертацию.

В последние годы широкое распространение получило повышение квалификации специалистов в форме соискательства. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», к сожалению, почти не рассматривает правовой статус соискателей, за исключением того, что соискатели, работающие над диссертациями на соискание ученой степени доктора наук и имеющие значительные научные результаты по актуальным социально-экономическим проблемам или приоритетным направлениям фундаментальных научных исследований, могут быть переведены на должности научных работников на срок до двух лет для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук. В данном случае за соискателями, переведенными на должности научных работников, сохраняются получаемые ими должностные оклады и право на возвращение на прежние места работы. Соискатели, как и аспиранты и докторанты, имеют право на оплачиваемый отпуск для завершения работы над диссертацией.

В соответствии с п. 69 положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров прикрепление соискателей для подготовки и сдачи кандидатских экзаменов может проводиться на срок не более двух лет и для подготовки кандидатской диссертации – на срок не более трех лет. Прикрепление соискателей для подготовки докторской диссертации может проводиться на срок не более четырех лет.

Согласно п. 75 указанного положения соискатели имеют право пользоваться по месту прикрепления необходимым оборудованием, библиотеками и т.п. Руководители высших учебных заведений научных учреждений, организаций и предприятий, где работают соискатели, оказывают им помощь в создании необходимых условий для работы над диссертацией.

Установленных на законодательном уровне правовых гарантий для такой категории, как соискатели, явно недостаточно. В связи с этим предлагается установить для соискателей, работающих над диссертацией на соискание ученой степени кандидата наук, дополнительные гарантии в виде оплачиваемого отпуска для сдачи кандидатских экзаменов и

предоставить им право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50%. Соискателям, работающим над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук, предоставить право на два свободных от работы дня с оплатой также в размере 50%. Такие изменения будут способствовать успешному достижению поставленных перед соискателями целей. Безусловно, на локальном уровне соискателям могут устанавливаться и другие гарантии, исходя из возможностей работодателя.

Наиболее распространенным видом гарантий, устанавливаемых на локальном уровне, является оплата обучения соискателей (полная или частичная) работодателем. Такая помощь соискателям представляется наиболее существенной, так как размер оплаты обучения в форме соискательства достаточно велик. Поскольку в данном случае работодатель заинтересован в повышении квалификации работника, то, как правило, на основании заключенного с работником договора предусматривается обязанность работника перед работодателем в соответствии со ст. 249 ТК РФ, особенности действия которой были рассмотрены в параграфе 3.1.

Повышение квалификации научно-педагогических работников является одним из факторов, существенно влияющих на качество подготовки специалистов в системе высшего и послевузовского профессионального образования. В связи с этим представляется необходимым предусмотреть определенные льготы, прежде всего материального характера, для педагогических работников, повышающих свою квалификацию в системе послевузовского образования, поскольку данное повышение осуществляется в рамках одного ведомства.

Думается, что Министерство образования и науки Российской Федерации с учетом задач, которые поставлены перед высшей школой, может устанавливать квоту на повышение квалификации в докторантуре и аспирантуре на бюджетной основе для профессорско-преподавательского состава вузов. К сожалению, многие преподаватели просто не способны повышать свою квалификацию за счет собственных средств. А такой подход к разрешению одной из актуальнейших проблем системы высшего образования позволил бы ускорить решение вопросов кадрового обеспечения, возникших в системе профессионального образования. Указанное предложение в случае его принятия должно найти закрепление в положении о подготовке научно-педагогических и научных кадров.

Хочется остановиться еще на одном, как нам представляется, важном аспекте. Работа над диссертацией на соискание ученой степени кандидата наук осуществляется с помощью и под контролем научного руководителя из числа докторов наук или профессоров, который утверждается приказом ректора высшего учебного заведения. Докторантам для оказания помощи в проведении диссертационных исследований может назначаться научный консультант из числа докторов наук.

Примечательно, что оплата труда научных руководителей консультантов аспирантов и соискателей существенно отличается. Так, п. 61 положения установлено, что оплата труда научных руководителей аспирантов производится из расчета 50 часов на одного аспиранта в год, в том числе и при утверждении аспиранту двух руководителей (руководителя и консультанта). А оплата труда научных руководителей (консультантов) производится из расчета 25 часов на одного соискателя в год.

Такой подход не соответствует реальной ситуации, так как научный руководитель, осуществляя руководство процессом работы над диссертацией, независимо от того, является ли он руководителем аспиранта или соискателя, выполняет одинаковый объем работы. В связи с этим следует изменить объем нагрузки по научному руководству над диссертационными исследованиями соискателей ученой степени кандидата наук и установить ее в размере 50 часов на одного соискателя в год.

Конечной целью обучения в аспирантуре, докторантуре и прикрепления в качестве соискателя является написание и защита кандидатской или докторской диссертации.

Порядок представления и защиты диссертаций на соискание ученых степеней кандидата или доктора наук определен Положением о порядке присуждения ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74¹. В указанном положении определены правовые основы оценки квалификации научных и научно-педагогических работников и критерии, которым должны соответствовать диссертации – научно-квалификационные работы, представленные на соискание ученой степени.

Поскольку подготовка специалистов в системе послевузовского профессионального образования тесно связана с повышением

¹ Российская газета. 2002. 6 февр.

квалификации научно-педагогических работников, которые непосредственно участвуют в выполнении государственно значимых задач, обеспечение эффективного действия механизма правового регулирования гарантий прав докторантов, аспирантов и соискателей является особо важным вопросом, стоящим перед системой образования и государством.

Заключение

Актуальность рассмотренных в настоящем исследовании проблем правового регулирования в сфере труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в системе высшего и послевузовского профессионального образования, определена повышенным государственным и общественным интересом к процессам, происходящим в данной системе.

В данной работе предпринята попытка проведения системного анализа содержания правового регулирования труда участников образовательного процесса в высшей школе, целью которого, по мнению автора, является создание режима наибольшего благоприятствования. Для этого были проанализированы нормативно-правовые акты, являющиеся основой правового регулирования в рамках темы исследования, изучена сложившаяся практика применения правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения обозначенных категорий работников.

Определены понятия «педагогический работник вуза», «преподаватель вуза». Проведено отграничение основных понятий по теме исследования от смежных. Внесено предложение дополнить все нормативные акты, в нормах которых рассматривается должность декана факультета, словами «директор института», имея в виду такие учебные заведения, как академия и университет.

Дана классификация участников образовательного процесса в высшей школе по нескольким основаниям.

Проанализировав действующие нормативные акты, регулирующие отношения в сфере труда педагогических работников высшей школы, можно сделать вывод о том, что, несмотря на принятие Трудового кодекса и ряда специальных нормативных актов, необходимо дальнейшее развитие и совершенствование системы правового регулирования труда педагогических работников вузов. Трудовой кодекс, хотя и содержит отдельную главу, посвященную особенностям правового регулирования труда педагогических работников, не способен по совершенно объективным причинам отразить всю специфику регулирования труда указанной категории работников. В то же время нет необходимости включать в кодифицированный источник права все нормы, регулирующие отраслевые особенности труда отдельных категорий работников.

В ходе исследования проведено отграничение трудового права от образовательного в части регулирования труда педагогических работников. По мнению автора, регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений всегда являлось и является предметом правового регулирования трудового права.

Современные условия труда преподавателей вузов не могут обеспечить в должной мере решения поставленных перед системой высшего и послевузовского профессионального образования задач. В целях обеспечения эффективного действия механизма правового регулирования труда рассматриваемых категорий работников предложено внести ряд изменений и дополнений в действующие нормативные акты. Думается, что это будет способствовать повышению заинтересованности работников в конечных результатах своего труда, положительно отразится на качестве учебного процесса, что обеспечит выполнение поставленных перед системой высшего и послевузовского профессионального образования задач в рамках модернизации системы образования.

В ходе исследования был осуществлен анализ правового положения работников, совмещающих работу с обучением в системе высшей школы, с точки зрения трудового права. По результатам проведенного анализа можно сделать вывод о том, что, несмотря на то, что законодатель установил ряд гарантий и компенсаций для лиц, совмещающих работу с обучением в учреждениях системы высшего и послевузовского профессионального образования, имеется ряд проблем. Автором данной работы предложены пути их решения.

Проведенное исследование не претендует на исчерпывающую полноту разработки рассмотренных проблем, рассмотренных, что дает основание продолжить исследования.

Библиографический список

- Абрамов В.А.* Сделки и договоры. Комментарии. Разъяснения. М., 1999.
- Абрамова А.А., Дмитриева И.К.* Контракт в трудовом праве // Вестн. МГУ им. М.В. Ломоносова. Сер. 11. Право. 1992. № 4.
- Абрамова О.В.* Льготы для тех, кто учится и работает. М., 2002.
- Акопов Д.* Правовое регулирование труда руководителей организаций по новому Трудовому кодексу Российской Федерации // Хоз-во и право. 2002. № 9.
- Акопова Е.М.* Современный трудовой договор (контракт): Учеб. пособие. Ростов н/Д, 1998.
- Акопова Е.М., Еремина С.Н.* Договоры о труде: правовое регулирование трудовых отношений. Ростов н/Д, 1995.
- Акопян К.* Российская высшая школа: размышления о главных действующих лицах // Alma mater. 1999. № 7.
- Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948.
- Алексеев С.С.* Общая теория права: В 2 т. М.:Т. 1. 1981; Т. 2. 1982.
- Андреева Л.* Сущностные условия договора: споры, продиктованные теорией и практикой // Хоз-во и право. 2000. № 12.
- Андреиновская И.И.* Сфера действия трудового права и система правоотношений в сфере применения труда // Правоведение. 2000. № 5.
- Аристова С.В.* Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Вестн. МГУ им. М.В. Ломоносова. Сер. 11. Право. 2001. № 1.
- Бабкин А.П.* Проблемы правового обеспечения педагогической деятельности // Право и образование. 2002. № 6.
- Барабаш А.К.* К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. № 12.
- Беликова Л.Ф.* К разработке модели взаимосвязанного прогнозирования молодежного рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе // Социальные проблемы современной российской экономики: Сб. науч. тр. по материалам науч.-практ. конф.: В 3 ч. Екатеринбург, 2003. Ч. 2.
- Беликова Л.Ф.* Молодежный рынок труда Свердловской области: проблемы и перспективы // Образование и наука: Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования. 2002. № 6.

Белоконев Г., Кривошеев Н. Кризис в высшем образовании преодолим // *Alma mater.* 2003. № 3.

Белялова Г.А. Оплата труда работников бюджетных организаций // *Труд. право.* 2003. № 2.

Блинов А.Н., Лисин И.В. Инновационные подходы к кадровой политике в научной сфере // *Социальные проблемы современной российской экономики: Сб. науч. тр. по материалам науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2003.*

Бляхман О.М. Особенности правового регулирования труда студенческой молодежи: Автореф. дис... канд. юрид. наук / МГУ. М., 1990.

Болотин И. Кадры высшей школы России // *Соц.-полит. журн.* 1997. № 5.

Бондаренко Э.Н. Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом // *Журн. рос. права.* 2000. № 11.

Бондарь А.Ю. Правовое регулирование образовательно-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике: Дис. ... канд. юрид. наук / Урал. гос. юрид. акад. Екатеринбург, 1999.

Бочарникова М.А. Особенности регулирования труда педагогических работников // *Справ. кадровика.* 2002. № 8; № 9.

Брагинский М.И. Договор подряда и подобные ему договоры. М., 1999.

Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. М., 1998.

Бугров Л.Ю. Творчество и трудовое право. Пермь, 1995.

Бугров Л.Ю., Михайлов С.Г., Москалев А.Г. Трудовой договор с профессорско-преподавательским составом вузов // *Право и высш. образование.* 1997. № 4.

Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные правила» управления персоналом // *Рос. юстиция.* 2002. № 5.

Варенцова В.Г. Трудовые права учащихся вузов и техникумов и молодых специалистов. М., 1961.

Вербицкая Н.О., Матафонова М.Э., Федоров В.А. К проблеме разработки методологии прогнозирования потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования // *Образование и наука: Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования.* 2002. № 3.

Веретнов А.И. Взаимодействие рынков труда и образовательных услуг // Социальные проблемы современной российской экономики: Сб. науч. тр. по материалам науч.-практ. конф.: В 3 ч. Екатеринбург, 2003. Ч. 3.

Владимирова Ю.В. Значение возраста работника в трудовом праве России: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2002.

Войленко Е.И. Профактиву об учебе и труде молодежи: правовые вопросы. М., 1974.

Войленко Е.И., Абрамова А.А. Трудовые права преподавателей высшей школы. М., 1962.

Войленко Е.И., Гейхман В.Л., Крапивин О.М. Трудовые права преподавателей высших и средних специальных учебных заведений. М., 1974.

Войленко Е.И., Гейхман В.Л., Рубцов А.В. Справочник по правовым вопросам высшей школы. Киев, 1980.

Воронин А.С. Особенности профессиональной подготовки специалистов в условиях модернизации образования // Вестн. Ин-та развития образования и воспитания подрастающего поколения при Челяб. гос. пед. ун-те. 2002. № 10.

Вроейнстийн А.И. Оценка качества высшего образования: Рекомендации по внешней оценке качества в вузах. М., 2000.

Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хоз-во и право. 2002. № 9.

Гаврищук В.В. Оплата труда работников высшего учебного заведения // Право и образование. 2000. № 6.

Гинзбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

Гладков Н.Г. Трудовая функция рабочих и служащих (правовые вопросы). Ташкент, 1986.

Глоzman В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978.

Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решения Конституционного Суда // Рос. юстиция. 2003. № 9.

Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.

Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: Учеб.-практ. пособие. М., 2003.

Гребенкина Н. Гарантии последующего трудоустройства для выборных лиц // Рос. юстиция. 2002. № 10.

Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. М., 1991.

Дриго С.Ю. Положения о договорных отношениях: обсуждение продолжается // Юрист. 1999. № 7.

Егоров А.Н., Зайкин А.Д. Трудовые права молодежи. М., 1977.

Журавлев В.А. Образование в эпоху перемен // Тез. докл. II науч.-практ. конф.: В 3 ч. Екатеринбург, 2002. Ч. 3.

Заболотный Е.Б., Майсаков Д.Л. Некоторые аспекты распределения внебюджетных средств в учреждениях высшего профессионального образования // Унив. упр.: практика и анализ. 2001. № 2.

Завлин П.Н., Щербаков А.И., Юделевич М.А. Труд в сфере науки. М., 1973.

Зайцева О.Б. Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ // Труд. право. 2003. № 3.

Захаревич В.Г., Обуховец В.А. Оценка качества работы преподавателей вуза // Высш. образование сегодня. 2003. № 5.

Зворыкин А.А. Изучение науки как единого целого. М., 1971.

Иванкина Т.В. Конкурс на замещение вакантной должности // Справ. кадровика. 2003. № 6.

Иглин В.В. Порядок заключения трудовых договоров работников образовательных учреждений // Право и образование. 2001. № 4.

Иглин В.В. Проблемы правового регулирования труда педагогических работников образовательных учреждений // Право и образование. 2002. № 2.

Ильичев И.Е., Лазарев А.Ю. Правовой статус педагогических работников // Право и образование. 2001. № 1.

Ильичев И.Е., Лазарев А.Ю. Правовой статус студентов высших учебных заведений России // Право и образование. 2001. № 4.

Ильичев И.Е., Лазарев А.Ю., Лазарева И.И. Правовой статус руководителей образовательных учреждений // Право и образование. 2001. № 4.

Ильичев И.Е., Лазарев А.Ю., Лазарева И.И., Сапрыкин В.Г. Трудовой договор (контракт) с педагогическим работником // Право и образование. 2001. № 3.

Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь: Для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений. М., 2001.

Концепция общей части Кодекса Российской Федерации об образовании (проект) / Под общ. и науч. ред. В.М. Сырых, Ю.А. Кудрявцева М., 2001.

Коржуев А.В. Подготовка преподавателя высшей школы // Педагогика. 2000. № 7.

Корнейчук Б.В. Отраслевой аспект оплаты труда в высшей школе // Унив. упр.: практика и анализ. 2001. № 2.

Корольков В.Т., Романкова Л.И., Федоров И.В. Преподаватель и модернизация // Высш. образование сегодня. 2002. № 4.

Корольков В.Т. Новое в порядке замещения должностей научно-педагогических работников в вузе // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 16.

Кружалин В. О нормах нагрузки преподавателя вуза // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 14.

Кудрявцева Г.А. Предпринимательская деятельность некоммерческих организаций // Юрид. мир. 2002. № 3.

Кузнецова Т.В. Оформление приема на работу // Труд. право. 2002. № 3.

Ларичев О.И. Преподаватель и деньги // Высш. образование сегодня. 2001. № 1.

Лебин Б.Д., Рассудовский В.А., Цыпкин Г.А. Научный работник: права и обязанности. Л., 1982.

Логунов Д.А. Применение договоров подряда, возмездного оказания услуг и трудового контракта // Юрид. мир. 1998. № 6.

Люттов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Труд. право. 2003. № 3.

Майбуров И.А., Выварец А.Д. Сравнительный анализ развития высшей школы в Свердловской области и России // Унив. упр.: практика и анализ. 2002. № 4.

Максимова Н.С. И учимся, и трудимся. М., 1979.

Максимова Н.С. Советское законодательство о труде молодежи. М., 1976.

Мельников И. Одобрена концепция издевательства над работниками образования: Комментарий председателя Комитета Государственной думы по образованию и науке к правительственной концепции модернизации

российского образования на период до 2010 года // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 8.

Минеев В.С., Жидких С.В. Дистанционное трудоустройство выпускников учебных заведений // Тез. докл. 9-й Рос. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2002.

Михайлова Н.С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов. Пермь, 2003.

Михайлова Н.С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2002.

Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М., 1971.

Никитинский Л.В. Студент в рабочей спецовке: Третий семестр и трудовое право. М., 1979.

О проекте концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы (в части образования): Решение Комитета Государственной Думы по образованию и науке от 29 ноября 2002 г. № 73 // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 3.

О трудоустройстве выпускников ссузов и вузов // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 21.

Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1994.

Озерова Н.Б. «Подводные камни» финансово-хозяйственной деятельности вуза // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 10.

Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. Правовое исследование. М., 1974.

Осипцова Ж. О порядке начисления и выплаты денежной компенсации работникам образования за задержку заработной платы // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 13.

Осипцова Ж. О сроках и форме трудового договора с работниками в Трудовом кодексе РФ // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 10.

Осипцова Ж. Трудовой кодекс о порядке регулирования оплаты труда в бюджетной сфере // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 11.

Пастухов В.П. Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы. Киев, 1981.

Пачикова Л.П. Актуальные проблемы формирования финансово-экономического механизма системы профессионального образования // Вестн. Учеб.-метод. об-ния по проф.-пед. образованию. Екатеринбург, 2002. Вып. 1 (30).

Пачикова Л.П. Предпринимательская деятельность федеральных вузов – некоммерческих организаций // Социальные проблемы современной российской экономики: Сб. науч. тр. по материалам науч.-практ. конф.: В 3 ч. Екатеринбург, 2003. Ч. 2.

Пашерстник А.Е. Право на труд: Очерки по сов. праву. М., 1951.

Петренко Л.Ф. Законодательство о труде научных работников. М., 1988.

Плешанова О. На чем держатся бюджетные организации // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 12.

Погребняк Л.П. О формах трудового договора, заключаемого с педагогическими работниками // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 5.

Погребняк Л.П. Управление образовательным учреждением: организационно-педагогические и правовые аспекты (в вопросах и ответах). Ставрополь, 2003.

Покровский Н.Е. Обыкновеннейшая история (откровения профессора) // Alma mater. 2002. № 2.

Полозов В., Ионова Е. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Рос. юстиция. 2002. № 7.

Понкратова В.Н. Что изменилось в продолжительности отпусков педагогических работников: Комментарий к Постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 28.

Понкратова В.Н. Трудовой кодекс: вы просили разъяснить ... // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 9.

Попова А. Проблема качества образования в высшей школе // Alma mater. 2002. № 8.

Привезенцев В.А. Роль договоров в регулировании образовательных и трудовых отношений // Информ. сайт «Учительской газеты» <http://www.ru/pol.htm> от 8 марта 2003 г.

Прудинский А.М. Правовое регулирование труда работников высшей школы. СПб., 1996.

Пучков А.И., Лазарев А.Ю. Правовой статус преподавателей высших учебных заведений // Право и образование. 2000. № 3.

Рассудовский В.А. Государственная организация науки в СССР (правовые вопросы). М., 1971.

Рассудовский В.А. Право и научно-техническое творчество. М., 1975.

Рекомендации выездных совещаний руководителей органов управления образованием (профессиональным образованием), органов по делам молодежи и руководителей образовательных учреждений субъектов Российской Федерации в федеральных округах // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2002. № 28.

Реформа заработной платы запуталась в сетке // Рос. газ. 2003. № 76.

Садовничий В.А. Высшая школа России: традиции и современность. VII съезд Российского союза ректоров высших учебных заведений // Высш. образование сегодня. 2002. № 12.

Саликова Н.М. Заработная плата. Гарантии и компенсации. Екатеринбург, 2002.

Система образования Свердловской области в 2002 году: цифры и факты // Вестн. регион. образования. 2003. № 3.

Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. М., 2001.

Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. Л., 1960.

Современный словарь иностранных слов. М., 1992.

Сойфер В.Г. Труд работников науки. Правовые вопросы. М., 1981.

Ставцева А.И. Отличие трудового договора (контракта) от смежных гражданско-правовых договоров (подряда, поручения и др.) // Справ. кадровика. 2000. № 5.

Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974.

Стахеев Л.Е. Особенности правового регулирования труда научных работников вузов. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / ЛГУ. Л., 1972.

Сырых В.М. Введение в теорию образовательного права. М., 2002.

Сырых В.М. Образовательное право как отрасль российского права. М., 2000.

Тушинский В.В. Льготы, предоставляемые лицам, совмещающим учебу в высшем учебном заведении с работой // *Право и образование.* 2001. № 1.

Уржинский К.К. Правовое регулирование трудовой функции рабочих и служащих: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / ЛГУ. Л., 1990.

Федькин Г.И. Правовые вопросы организации научной работы в СССР. М., 1958.

Филиппова М.В. Правовая организация профессорско-преподавательского состава высшей школы: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / ЛГУ. Л., 1988.

Филипповская Т.В. Об особенностях регулирования труда учителя// *Образовательное право и правовое образование: теоретические и практические аспекты обеспечения единого правового пространства: Материалы 2-й межрегион. науч.-практ. конф: В 2 ч. Екатеринбург, 2003. Ч. 1.*

Французова Л.В. Испытательный срок // *Труд. право.* 2002. № 12.

Шабатин И.И., Парамонов М. К. Актуальные задачи корректировки законодательства Российской Федерации в области образования // *Право и образование.* 2002. № 6.

Шебанова А.И. *Право и труд молодежи.* М., 1973.

Шебанова А.И. Трудовые льготы молодежи, совмещающей работу с обучением. М., 1971.

Шибанов Е. О праве педагогических работников на длительный отпуск сроком до одного года // *Образование в документах: Межвед. информ. бюл.* 2003. № 7.

Шпилов А. Зарплата российского профессора в прошлом, настоящем и будущем // *Alma mater.* 2003. № 4.

Шкатулла В.И. *Образовательное законодательство: теоретические и практические проблемы.* М., 1996.

Шкатулла В.И. *Образовательное право: Учеб. для вузов.* М., 2001.

Шкатулла В.И. Прекращение трудового договора по новому Трудовому кодексу РФ // *Образование в документах: Межвед. информ. бюл.* 2002. № 8.

Шрам А. Как учитывать мнение профкома при увольнении работника // *Образование в документах: Межвед. информ. бюл.* 2002. № 7.

Энциклопедия профессионального образования: В 3 т. / Под ред. С.Я. Батышева. М., 1998 – 1999.

Эрделевский А.М. Подряд: общие положения // Закон. 2001. № 7.

Эрделевский А.М. Трудовой и гражданско-правовой договор: сходство и различия // Труд. право. 2003. № 2.

Юридический энциклопедический словарь. М., 2000.

Ягофарова И.Д. Право на образование и его ограничения. Образовательное право и правовое образование: теоретические и практические аспекты обеспечения единого правового пространства: Материалы 2-й межрегион. науч.-практ. конф: В 2 ч. Екатеринбург, 2003. Ч. 2.

Ясин Е. Экономика образовательных учреждений пока не затронута рыночными реформами // Образование в документах: Межвед. информ. бюл. 2003. № 5.

Оглавление

Введение	3
ГЛАВА 1. НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И РАБОТНИКИ, СОВМЕЩАЮЩИЕ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ, КАК СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	6
1.1. Понятие и общая характеристика научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе	6
1.2. Классификация научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе	21
ГЛАВА 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	32
2.1. Особенности правового регулирования педагогической деятельности	32
2.2. Особенности заключения трудового договора, приема на работу и прекращения трудовых отношений педагогических работников вуза	38
2.3. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха профессорско-преподавательского состава	74
2.4. Оплата труда профессорско-преподавательского состава	99
2.5. Особенности трудового статуса ректора и других руководящих работников вуза	115
ГЛАВА 3. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ	128
3.1. Трудовой статус работников, совмещающих работу с обучением в системе высшего профессионального образования	128
3.2. Трудовой статус работников, совмещающих работу с обучением в системе послевузовского профессионального образования	152
Заключение	163
Библиографический список	165

Воронина Алла Аркадьевна

**Особенности правового регулирования труда
научно-педагогических работников и работников,
совмещающих работу с обучением в высшей школе**

Редактор Т.А. Кузьминых

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Подписано в печать 03.11.04. Формат 60x84/16 Бумага для множ. аппаратов.
Усл. печ. л. 10,4. Уч.-изд. л. 10,7. Тираж 300 экз. Заказ № 286
Издательство Российского государственного профессионально-
педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Ризограф РГППУ. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.