

Кроме того, согласно п. 3 ст. 11 Закона РФ «Об образовании» отношения между учредителем и образовательным учреждением определяются договором, заключенным между ними в соответствии с законодательством Российской Федерации. Существует Типовая форма такого договора, утвержденная Минобразованием РФ. Однако существование Типовой формы договора между учредителем и образовательным учреждением не исключает возможности включить в текст этого договора сведения об источниках приобретения имущества.

Право вуза настаивать на указании в решении о создании автономного учреждения или в договоре с учредителем на источники приобретения того или иного имущества вытекает, как можно полагать, из принципа, закрепленного в п. 11 ст. 5 Федерального закона «Об автономных учреждениях». Как известно, имущественные права имеют или могут иметь определенную денежную оценку (например, право аренды можно внести в качестве вклада в уставный капитал юридического лица). Соответственно, если при выборе формы автономного учреждения распорядительные полномочия вуза в отношении имущества, ранее приобретаемого за счет внебюджетных источников, будут сокращены путем отнесения этого имущества к числу объектов, предоставленных учредителем, то это будет означать не что иное, как уменьшение имущественных активов вуза, что противоречит пункту 11 ст. 5 Федерального закона «Об автономных учреждениях».

Воронина А.А.

ИЗМЕНЕНИЯ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Федеральным законом от 30.06.06. № 90-ФЗ¹ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, которые действуют с 06.10.06. Не обошли эти изменения и сферу регулирования труда научно-педагогических

¹ См.: Российская газета. 2006. 7 июля.

работников (глава 52 ТК РФ), которые можно назвать значительными. Законодатель в ч. 2 ст. 331 уточнил, что к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (в соответствии со ст. 9 Уголовного кодекса РФ тяжкими преступлениями признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых предусмотрено максимальное наказание не более 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);

- признание недееспособным в установленном федеральным законом порядке (см. ст. 9 Гражданского кодекса РФ);

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (в настоящее время такого перечня не существует).

Изложена в новой редакции ст. 332, ранее имевшая название «Срок трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования». Поскольку законодатель попытался восполнить пробелы в регулировании труда научно-педагогических работников, то соответственно изменено и название ст. 332 – «Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений». Новое название нельзя назвать удачным, т.к. в указанной статье рассматриваются не только особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений, но и особенности его изменения в случае перевода работника на соответствующую должность.

Примечательно, что в новой редакции ст. 332 содержится 15 частей (в прежней – 7), что привело к содержательной перегрузке данной статьи, более того, можно даже сказать, что статья получилась в значительной части сумбурной. Попытаемся проанализировать ее содержание.

В новой редакции появились принципиально новые положения, в частности, речь идет о возможности заключения с научно-педагогическими работниками трудового договора как на неопределенный, так и на определенный срок (ч. 1 ст. 332), тем самым в определенной степени снято ограничение трудовых прав данной категории работников. Однако говорить о том, что это изменение реально повлияет на положение работников нельзя, т.к. данное изменение является в большей степени формальным, поскольку не отменяется проведение конкурсного отбора, результаты которого действуют только в течение пяти лет.

Анализируя нормы ст. 332 в части регулирующей срок трудового договора, совершенно очевидно, что законодатель нечетко определяет основания для заключения трудового договора как на неопределенный, так и на определенный срок. Согласно ч. 8 ст. 332, при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. Казалось бы, формально определено, что для заключения трудового договора, как с установлением срока его действия, так и без такового, требуется соглашение сторон. Но если посмотреть на ситуацию реально, то становится очевидным, что работодателю (учебному заведению) всегда срочный трудовой договор будет предпочтительнее, а работнику ничего не остается, кроме как согласиться на фактически навязываемое работодателем условие трудового договора относительно срока.

Думается, что такая ситуация не соответствует интересам работника, а потому законодателю следовало бы прописать условия заключения трудового договора с научно-педагогическим работником на неопределенный срок. Например, это могло быть успешное прохождение двух конкурсных отборов подряд, что вполне должно устраивать и работодателя. Однако этого не произошло, что и позволяет сомневаться в действии на практике положения о возможности заключения трудового договора с научно-педагогическим работником на неопределенный срок.

Как и прежде заключению трудового договора предшествует проведение конкурсного отбора на замещение научно-педагогических должностей. Но если в прежней редакции не предусматривались исключения из этого правила, то в новой редакции установлено, что без прохождения конкурса может быть заключен трудовой договор сроком не более чем на один год при приеме на работу по совместительству; в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета, а при замещении временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу.

Надо сказать, что это не новые положения, они имели место до момента принятия изменений в Трудовой кодекс и Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении от 26 ноября 2002 г.¹ В данном случае, к счастью, произошел возврат к прежнему положению, что, безусловно, следует признать положительным.

Но в то же время в новой редакции ст. 332 появилось дополнение: не проводится конкурс на замещение должностей, занимаемых беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, в случае, если трудовой договор заключен на неопределенный срок. Безусловно, эти изменения потребуют принятия нового положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников,

¹ См.: Российская газета. 2003. 18 января.

но до настоящего времени оно не принято. На локальном уровне также и формально, и фактически изменения в порядок проведения конкурсного отбора не внесены, что вполне объяснимо.

Несмотря на то, что неизменной остается необходимость до заключения трудового договора с научно-педагогическим работником прохождение им конкурсного отбора, следует отметить, что фактически это сделать невозможно, т.к. конкурсный отбор не есть постоянно осуществляемая процедура, она проводится вузами лишь в установленные сроки, как правило, два раза в год, что обоснованно и целесообразно.

Таким образом, каждый вуз нарушает это требование закона, поскольку соблюдать это требование фактически невозможно. Так, не лучше ли предоставить вузам право принятия на работу научно-педагогического работника с заключением трудового договора до прохождения работником конкурсного отбора? К сожалению, законодатель не владеет реальной ситуацией и принимает нормативные положения, которые невозможно выполнить.

Законодатель не только не изменил подхода к порядку заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками, но и подготовил для них новое испытание – аттестацию. Это совершенно новое положение в ТК, поскольку в настоящее время научно-педагогические работники никакой аттестации не подлежат. Необходимо отметить, что в тексте ст. 332 об аттестации говорится достаточно расплывчато. Согласно ч. 10 названной статьи, до истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация.

Законодатель внес это дополнение с целью установления соответствия ст. 332 с ч.2 ст. 81 ТК РФ с тем, чтобы научно-педагогического работника, как и других работников, можно было в случае необходимости уволить в связи с недостаточной квалификацией, которая обязательно должна подтверждаться результатами аттестации. С одной стороны, такой подход

вполне соответствует требованиям трудового законодательства, но, с другой стороны, законодатель явно перестарался, поскольку и конкурсный отбор имеет цель подтверждение соответствующего должности уровня квалификации. Вызывает сомнение целесообразность проведения как конкурса, так и аттестации фактически с одной и той же целью.

Кроме того, законодатель не говорит о том, что процедура аттестации, в отличие от конкурсного отбора, является обязательной. И возникает вопрос: в каких же случаях работник подлежит аттестации? Ответа на него пока нет, поскольку в соответствии с ч. 10 ст. 332 положение о порядке проведения аттестации утверждается в порядке, предусмотренном Правительством РФ. Однако это положение пока не принято.

Несмотря на это, а также с учетом реальной ситуации, думается, что законодателю следовало пойти по другому пути. Представляется, что достаточно прохождения конкурсного отбора лишь при поступлении на работу в вуз на научно-педагогическую должность впервые, ведь хорошо известно, что фактически конкурс в вузах чисто формальное мероприятие и своему названию не соответствующее. По результатам конкурсного отбора заключать трудовой договор на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, т.е. в общем порядке, что реально бы уравнило научно-педагогических работников с другими категориями работников. В рамках предлагаемой схемы логично проведение аттестации для всех научно-педагогических работников один раз в пять лет. Такой порядок исключил бы ненужные процедуры, избавил кадровые службы от постоянного контроля над сроками трудовых договоров, уменьшил бы количество бумаг и др. Но, к сожалению, в настоящее время остается лишь надеяться, что законодатель когда-нибудь придет к такой схеме.

В новой редакции обоснованно появилось дополнительное основание прекращения трудового договора с научно-педагогическим работником

(п.4 ст. 336) – неизбрание по конкурсу или истечение срока избрания по конкурсу.

Следует остановиться и на изменениях общего характера, которые произошли в регулировании труда работников, работающих по совместительству, поскольку в системе высшего профессионального образования работает большое число совместителей. В регулирование работы по совместительству внесен ряд изменений, в том числе в части прекращения трудового договора, которое заслуживает особого внимания. Согласно ст. 288, в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора с совместителем предусмотрен случай приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Но в новую редакцию ст. 288 законодатель вносит уточнение о том, что прекращается трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Кроме того, работодатель обязан предупредить работника-совместителя о прекращении с ним трудового договора письменно не менее чем за две недели.

Таким образом, если работник заключил трудовой договор о работе по совместительству на определенный срок, то дополнительное основание прекращения трудового договора, предусмотренное ст. 288, применить нельзя. Хорошо известно, что на практике трудовые договоры с преподавателями-совместителями заключаются на определенный срок. Это значит, что работодатель (вуз) фактически лишается возможности оперативной замены работника-совместителя на работника, для которого работа будет основной.

Представляется бесспорным, что установленный ст. 288 порядок прекращения трудового договора создаст на практике для работодателя определенные проблемы. Единственным выходом из такой ситуации видится прием на работу по совместительству без установления срока трудового договора. Однако в современных условиях заключение таких договоров видится достаточно проблематичным. Фактически законодатель создал для вузов неоправданное препятствие для оперативного решения

проблем, связанных с обеспечением образовательного процесса квалифицированными кадрами.

Как известно, не только Трудовой кодекс устанавливает особенности регулирования труда педагогических работников, но и ряд других нормативных актов. В связи с этим следует обратить внимание и на Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69. Данное положение, безусловно, не является содержательно принципиально новым.

Заслуживает внимания п. 3.2 названного положения, в котором установлена обязанность образовательного учреждения при составлении расписаний учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, в том числе и вузов, с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность занятий и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов между занятиями, рабочим временем педагогических работников не являются.

Данное требование представляется важным для преподавателей, поскольку в настоящее время нередко у преподавателей в расписании занятий имеются «окна», что согласно п. 3.2 является нарушением трудовых прав преподавателей в части установления режима рабочего времени. К сожалению, установление обязанности образовательного учреждения исключать нерациональные затраты времени не означает, что это требование будет повсеместно соблюдаться. Но теперь преподаватель имеет право требовать от образовательного учреждения составления расписания без длительных перерывов.

Кроме того, следует обратить внимание на п. 7.3 этого же положения, в котором установлено, что режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, организационно-методической, воспитательной

деятельностью регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и др. Указанные виды работ могут выполняться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

Подводя итог анализа некоторых положений в регулировании труда научно-педагогических работников, к сожалению, приходится констатировать, что нормы, определяющие условия труда научно-педагогических работников, далеки от желаемого и объективно необходимого. По-прежнему низкой остается заработная плата, завышены нормы учебной нагрузки, нет механизмов стимулирования научно-исследовательской деятельности.

Сидоров В.А.

К ВОПРОСУ ПРИМЕНЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ЕГЭ В КАЧЕСТВЕ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ В ВУЗ

2007 г. станет уже седьмым по счету годом проведения эксперимента по введению единого государственного экзамена (ЕГЭ) в качестве выпускного экзамена в средней общей (полной) школе в Российской Федерации, а для Свердловской области это будет лишь третий год. В 2005 г. Свердловская область участвовала в эксперименте только по дисциплине «География», в 2006 году область вновь участвовала в проведении ЕГЭ по одной дисциплине «Математика», в 2007 г., к сожалению, будет проводиться выпускной экзамен снова только по дисциплине «История».

С момента начала эксперимента проделана огромная работа по созданию педагогических измерительных материалов (тестов) для выпускников школ. Изначально предполагалось, что результаты выпускных экзаменов школ должны засчитываться в качестве результатов вступительных испытаний в вузы. На сегодняшний день многие субъекты Российской Федерации перешли полностью на прием вступительных