

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав.кафедрой ТСПиП

к.ю.н., доцент

_____ Г.Х. Шафикова

«9» июня 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ВУЗОВ

ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018.– 319. –Ю-403.

Научный руководитель выпускной

квалификационной работы

доцент, д.и.н

_____ Коршунова Н.В.

«9» июня 2018 г.

Автор выпускной

квалификационной работы

студент группы Ю-403

_____ Бородина К.А.

«9» июня 2018 г.

Нормоконтролер

доцент кафедры

_____ Филиппова Э.М.

«9» июня 2018 г.

Челябинск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ	6
ГЛАВА 2 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ	19
2.1 Особенности заключения и прекращения трудового договора с научно- педагогическими работниками ВУЗов.....	19
2.2 Продолжительность рабочего времени научно- педагогических работников вузов. Учебная нагрузка преподавателя	34
2.3 Виды времени отдыха научно-педагогических работников вузов	42
2.4 Система оплаты труда научно-педагогических работников ВУЗов.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	63
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	67

ВВЕДЕНИЕ

Конституция РФ устанавливает право граждан на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на отдых, что подразумевает под собой право работающего по трудовому договору на установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, а также ежегодный оплачиваемый отпуск.

Сегодня преподавательский труд – это сочетание деятельности по формированию компетенций у студентов, созданию образовательных ресурсов, размещаемых в информационной среде, новых способов коммуникации со студентами, научно-исследовательской работы в русле востребованной в России научной повестки.

Непосредственное регулирование трудовых отношений с участием педагогических работников (как и всех трудовых отношений) устанавливается Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) , в котором , в частности, в ст.332 закрепились особенности регулирования труда научно-педагогических работников высших учебных заведений (далее ВУЗов).

В эту статью Федеральным законом от 30.06.2006 был внесен ряд изменений, касающихся порядка замещения должностей научно-педагогических работников, отражающего особые требования к ним по сравнению с требованиями общего характера, предъявляемыми к другим категориям работников.

Также изменений коснулся вопрос о сроке заключения трудового договора. Теперь в соответствии с ч. 1 ст. 332 ТК РФ договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. При этом избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности , как и ранее, предшествует заключению трудового договора, а также переводу работника на преподавательскую должность.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет. Периодичность проведения конкурса при заключении трудового договора на определенный срок ст. 332 ТК РФ не определяет. Следует предположить, что для научно-педагогического работника, рассчитывающего на продолжение работы в этой же должности, конкурс проводится по истечении срока договора.

Вышеназванные изменения в ТК РФ и предопределили актуальность выбранной мною темы.

Объектом исследования являются отношения между работодателем и научно-педагогическими работниками.

Предметом исследования - нормы трудового права, регулирующие труд научно-педагогических работников.

Целью данной работы является изучение особенностей регулирования труда научно- педагогических работников.

Для достижения обозначенных целей были поставлены следующие задачи:

1. Выявить сущность и содержание категории «научно-педагогические работники»
2. Изучить специфику заключения и расторжения трудового договора с научно-педагогическими работниками.
3. Рассмотреть особенности времени отдыха и рабочего времени педагогов.
4. Сделать анализ основных направлений совершенствования законодательства в сфере регулирования труда научно- педагогических работников.

Для достижения поставленной цели и решения указанных задач дипломная работа основывалась на нормативном материале: Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах РФ, законах РФ и иных нормативно- правовых актов.

Теоретической основой, при исследовании темы дипломной работы, послужили работы российских ученых - специалистов в области трудового права: Орловского Ю.П., Бородиной М.И., Надаховской Т.А., Агарковой Д.А., Дмитриевой И.К., Прудинского А.М., М.А. Филипповой и др.

Методика исследования. В настоящей работе применены методы статистического, системного анализа, изучения и обобщения отечественной судебной практики, анализ научной литературы.

Теоретическая и практическая значимость состоит в возможности использовать выводы и предложения в ходе дальнейшего исследования особенностей регулирования труда педагогических работников, а также в образовательном процессе.

Настоящая работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Категория «научно-педагогические работники» не является новой. При этом, категории сотрудников, такие как профессорско-преподавательский состав и научные сотрудники, определённые Федеральным Законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»¹, не могут использоваться в современных условиях. В рамках изменения системы высшего образования данная категория должна использоваться как общая единая категория «научно-педагогические работники»².

В соответствии со ст. 50 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. Педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений. Научные работники образовательной организации наряду с обязанностями, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике³, обязаны:

- 1) формировать у обучающихся профессиональные качества согласно выбранной специальности, профессии или направлению подготовки;
- 2) развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

¹Федеральный закон от 22.08.1996 г. № 125 – ФЗ «О высшем и послевузовском образовании» (с изм. от 03.12.2011) // Российская газета.– 2013.– № 2.

²Федеральный закон от 29.12.2012 N 273 – ФЗ (ред. от 03.02.2014) «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. – 2014.– № 3.

³Федеральный закон от 23.08.1996 г. № 127 – ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (с изм. от 23.05.2016)// Российская газета. – 2016.– № 4.

Из данной статьи закона видно, что определения категории научно-педагогических работников не представлено. Происходит сближение по функциональному содержанию категорий научные и педагогические работники. С целью выявления сущности и содержания категории «научно-педагогические работники» необходимо сделать категориальный анализ. В научной литературе приводятся различные определения категории «научно-педагогических работников». В связи с этим необходимо проанализировать элементы данной категории: «научные работники», «педагогические работники». Так в словаре-справочнике А.Л.Кураков дает следующее определение «работник – лицо, работающее по трудовому договору (контракту), подчиняющееся внутреннему трудовому распорядку предприятия, учреждения, организации»¹. В данном определении, под работниками образовательных организаций автор подразумевает научно-педагогический (профессорско-преподавательский состав и научные работники) и другой персонал.

В словаре по образованию и педагогике В.М.Полонский определяет категорию научного работника как человека, обладающего соответствующей квалификацией и занимающегося научной деятельностью профессионально². В исследовании Аллахвердян А. Г «Динамика научных кадров в советской и российской науке» применяется категория «научные работники», к которым относятся отдельные категории, в том числе члены академий различного типа, кандидаты и доктора наук, осуществляющие научно-исследовательскую работу, а также научно-педагогическую работу в научных учреждениях, образовательных организациях. При этом к данной

¹Социальная экономика и экология: словарь–справочник/А.Л. Кураков, Н.Н. Дроздов, В.М. Игнатъев.– М.: ИАЭП Москва, 2015. –С.572.

²Полонский, В.М. Большой тематический словарь по образованию и педагогике. – М.: Народное образование, 2017. – С.512.

категории также относятся специалисты реализующие научно-исследовательскую деятельность на предприятиях промышленности¹.

В отечественной педагогической науке категории «преподаватель» и «профессорско-преподавательский состав» определяют, как «педагогические работники». Например В. Бегун и Г.Ляйкауф в словаре-справочнике «Образование в России» предлагают следующее определение данной категории: «преподаватель – это лицо, преподающее в профессиональных образовательных учреждениях»². Эти авторы так же указывают что профессорско-преподавательский состав высшей школы является частью трудового коллектива образовательной организации.

В научной педагогической литературе нет единого подхода к определению термина «научно-педагогические работники». Так в монографии «Научно-педагогические кадры вуза: развитие и управление подготовкой» авторов В.В.Запольской и Т.В.Кочуровой отмечено, что научно-педагогические работники являются одной из составляющих категории более высокого уровня– «научные работники страны»³. По мнению авторов, в содержание определения должен быть включен профессорско-преподавательский персонал и научные работники научных подразделений образовательных организаций.

По моему мнению, данное определение не является актуальным для современного этапа развития высшей школы, так как профессорско-преподавательский состав также осуществляет научно-исследовательскую деятельность и может быть включен в состав научно-педагогических работников.

В глоссарии под редакцией Е.Ю. Усика под научно-педагогическими работниками понимаются лица, которые по основному месту работы в

¹ Аллахвердян, А. Г. Динамика научных кадров в советской и российской науке. –М.: Когито–Центр, 2014. –С.59.

² Образование в России: Словарь–справочник/В.Бегун, Г. Ляйкауф // Вестник МГУ – 2017. – № 20. – С.96-98

³ Научно–педагогические кадры вуза: развитие и управление подготовкой. Книга журналиста/ В.В. Запольская, Т.В. Кочурова. – Воронеж: ВГУ, 2014. – С.50.

высших учебных заведениях осуществляют учебную, методическую, научную (научно-техническую, художественную) и организационную деятельность¹. З.В.Никонова определяет научно-педагогических работников как аспирантов и преподавателей высшей школы, занимающиеся научно-исследовательской деятельностью в рамках системы повышения профессиональной и научной квалификации². О.А.Юрмашева рассматривает научно-педагогических работников как основной состав образовательной организации, работающий на постоянной основе. При этом О.А.Юрмашева выделяет и категории данного состава, в том числе и научных и педагогических работников, которые обладают соответствующими научными, педагогическими и психологическими компетенциями³. Додонов В.Н в понятии «научно-педагогические работники» объединяет две группы работников ВУЗов : профессорско-преподавательский состав (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан) и научные работники, руководитель научно-исследовательского сектора, лаборатории, других научных подразделений, главный и ведущий научный сотрудник, старший и младший научный сотрудник)научного подразделения, кафедры ВУЗа РФ⁴.

Из вышеприведенных определений следует, что в справочно-энциклопедической и научно-педагогической литературе отсутствует однозначное толкование категории научно-педагогические работники, так как происходит трансформация категорий научных и педагогических работников. Таким образом, в данном исследовании к категории «научно-педагогическими работниками» будет относиться основной персоналобразовательных организаций высшей школы (профессорско-

¹Усик, Е.Ю. Глоссарий современного образования.– Харьков: НУА, 2014. – С.248.

²Никонова, З.В. Сущность методологической компетенции научно–педагогических работников высшей школы. Научно–педагогический журнал//Культурная жизнь Юга России – 2013.– № 3 (32).–С. 39 –41

³Юрмашева, О.А. Понятия «научно–педагогические кадры»: системно–структурный анализ //Педагогическое образование и наука– 2013.–№ 8.– С.47 –49

⁴Додонов, В.Н. Большой юридический словарь. –М: ИНФРА–М, 2017.– С.320.

преподавательский состав и научные работники), занимающийся научно-образовательной деятельностью.

По мнению Н. Новакова, сферами целостной системы профессиональной деятельности преподавателя являются ее научно-исследовательская и научно-методическая составляющие, которые выступают как системообразующий и системоразвивающий элементы¹. Научно-педагогическим работникам необходимо обладать глубокими фундаментальными знаниями, способностью адаптироваться к постоянно обновляющимся требованиям, новым методикам и технологиям, ясно осознавать профессиональные задачи, стоящие перед ними².

Основной особенностью научно-исследовательской деятельности является обязательное наличие планомерных и систематических научных исследований, а также разработок. При этом обязательным является не только реализация процесса научных исследований, но и участие в научно-критической работе, участие в научных конференциях различного уровня, а также передача знаний студентам и обмен опытом с коллегами. Аспектами этой деятельности такие авторы как Латюшина В.В., Шульгиной Т.А., Белоусовой Н.А. считают:

- научно-исследовательскую работу, в том числе грантовую работу и работу по опубликованию монографий по тематике научного исследования;
- научно-организационную, в том числе работу по организации научных и научно-образовательных мероприятий.

Также данные авторы выделяют такой вид деятельности как руководство научно-исследовательской деятельности, которое может реализовываться в форме руководства научно-исследовательскими

¹Новаков ,Н. Рейтинг преподавателей и управление вузом.– Волгоград: ВолгГТУ,2015. – С.100.

²Солонин, Ю.Н. От повышения качества кадрового потенциала образовательных учреждений к повышению качества образования//Аналитический вестник– 2014. – № 25.– С. 437 –439

лабораториями с участием студентов, руководство победителями олимпиад и т.д.

Еще одним важным видом деятельности является научно-методическая, которая предполагает разработку и подготовку к печати учебников и учебных пособий, а также участие в учебно-методических советах и других видах объединений¹. Научно-педагогические кадры должны отвечать требованиям той аудитории, в которую они вносят знания. Основными компетенциями которых являются:

- профессиональные компетенции;
- информационные компетенции;
- управленческие компетенции;
- коммуникативные и языковые компетенции;
- электронная педагогика.²

Преподавателю необходимо не только владеть технологиями, но и понимать концепцию, превратиться из источника информации в проводника глобального мира знаний.

В XVIII веке университеты рассматривались как часть государственного аппарата, основной задачей которых являлось воспроизводить квалификационных государственных служащих, работники университета являлись особым слоем чиновников, а их работа считалась преподавательской службой³. Трансформация традиционного образа университета в государственную организацию наблюдалось во всех развитых странах.

¹Использование рейтинговой системы оценки качества научно-исследовательской и научно-методической работы профессорско-преподавательского состава педагогического вуза при организации конкурсного отбора на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава/ В.В. Латышин, Т.А. Шульгина, Н.А. Белоусова//научно-теоретический журнал «Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта –2013.– № 11.– С.69 –74.

²Роль и место бизнес-образования в модернизационных процессах современной России / Н.В. Тихомирова, Т.А. Кочерга// Аналитический вестник– 2014. – № 25. – С. 437 – 440.

³Сердюцкая, О. Преподаватель как государственный служащий: становление российской модели//Высшее образование в России – 2013.– № 8. – С. 207 –211.

Основным отличительным признаком процесса трансформации университетского образования в Европе являлось то, что ВУЗ выступал в качестве корпорации профессоров. В России в университетском образовании особенности выполнения функций преподавания были обусловлены ее новизной.¹

М. Ларионова считает, что «преподаватель, реализуя важную социальную функцию – подготовку специалиста высшей квалификации, обязан сам быть профессионалом высокого класса, владеть информацией не только по истории вопроса преподаваемых им учебных дисциплин, но и знать новейшие научные разработки и практические решения в его предметной области»². В процессе углубленной работы по информационному и методическому оснащению образовательного процесса у преподавателя появляется потребность исследовать «белые пятна» в той области науки, учебные дисциплины по которой он преподает.

Профессионализм преподавателя высшей школы проявляется в том, насколько гармонично в его деятельности связаны научно-исследовательская деятельность, педагогическая и научно-педагогическая (методическая) деятельность. Относительно преподавателя образовательной организации высшей школы необходимо применять термин «полипрофессионализм», так как в его профессиональной деятельности сочетаются различные виды деятельности, реализация которых необходима для достижения высоких результатов при подготовке будущих специалистов. Из этого следует что полипрофессионализм преподавателя высшей школы заключается в способности выполнять в единстве педагогическую, научно-исследовательскую и научно-педагогическую (методическую) виды профессиональной деятельности, что обеспечивает их взаимообогащение.

Таким образом, профессионально-педагогическую деятельность преподавателя вуза с точки зрения М. Ларионовой можно представить

¹Шалхамов, Ф. Теория государственного управления. – М: Экономика, 2015.– С.306.

²Ларионова, М. Преподаватель вуза – субъект модернизации образования//Высшее образование в России– 2014.– № 12.– С. 38 –41.

следующим образом – это целенаправленная деятельность по подготовке специалиста высшей квалификации, развитию научного психолого-педагогического знания в области закономерностей и условий реализации образовательного процесса, разработке методологических и общепедагогических проблем, а так же по личностно-профессиональному саморазвитию с учетом возникающих изменений в профессиональном пространстве и образовании.

По представлению таких авторов как Н.В. Кайгородцева и О.А. Бондарева необходимо выделять ролевые функции преподавателя, к которым они относят:

- передачу студенту некоторой суммы теоретических знаний;
- обучение студента методам самостоятельного поиска необходимого учебно-познавательного материала, методам его обработки и скорейшего усвоения;
- обучение студента различным методам решения конкретных практических задач;
- обучение организации внутренней, сосредоточенной, мысленной работе, сконцентрированной на основных целях по некоторому проверенному рационально-продуктивному методу – схеме (алгоритму);
- оценки и контроля знаний;
- воспитательную функцию и др.¹

По мнению Л. Колесниковой преподаватель-профессионал XXI века – это педагог-ритор, риторическая личность; это культурный, знающий, грамотный, обаятельный, интеллигентный, ответственный человек, владеющий профессиональной (педагогической) и риторической культурой². По нашему мнению, такое выделение ролевых функций и характеристик отражает только учебную составляющую преподавательской

¹Преподаватель вуза – это профессия /Н.В. Кайгородцева, О.А. Бондарев//Наука и образование: Омский научный вестник – 2013. – №2.– С. 80– 85.

²Колесникова, Л. Преподаватель–профессионал XXI века//Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта – 2014. – № 7 (101). – С.43 – 48.

деятельности и не в полной мере воспроизводит структуру деятельности преподавателя высшей школы.

В ст.4 Федерального закона от 23.08.1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»¹ под категорией "научный работник" понимается работник, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной деятельностью в научных организациях по трудовому договору. Так же закреплены определения специалиста научной организации и работника сферы научного обслуживания. Под специалистом научной организации понимается гражданин, имеющий высшее профессиональное или среднее профессиональное образование и способствующий получению научного и (или) научно-технического результата или его реализации. Работником сферы научного обслуживания считается гражданин, обеспечивающий создание необходимых условий для научной и (или) научно-технической деятельности.

Исследователь Барановский А.И. представляет научно-педагогических работников вуза как ресурс организации, обеспечивающий успех учебному заведению, его основной резерв, которому необходимо создавать условия для развития, оказывать всестороннюю помощь². Научно-педагогическим работникам необходимо быть профессионалами высокого класса, знать новейшие научные разработки и практические решения в их предметной области, должны обладать высокой квалификации, соответствующей подготовкой, требующих постоянного повышения их уровня³. Так как научно-педагогические работники являются носителями актуальных идей,

¹Федеральный закон от 23.08.1996 г. № 127–ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»//Собрание законодательства РФ. – 2014.– №5.

²Барановский, А.И. Научная деятельность – важнейшее направление повышения квалификации научно–педагогических кадров //Инновационное образование и экономика – 2014.– №2. – С.13 –18.

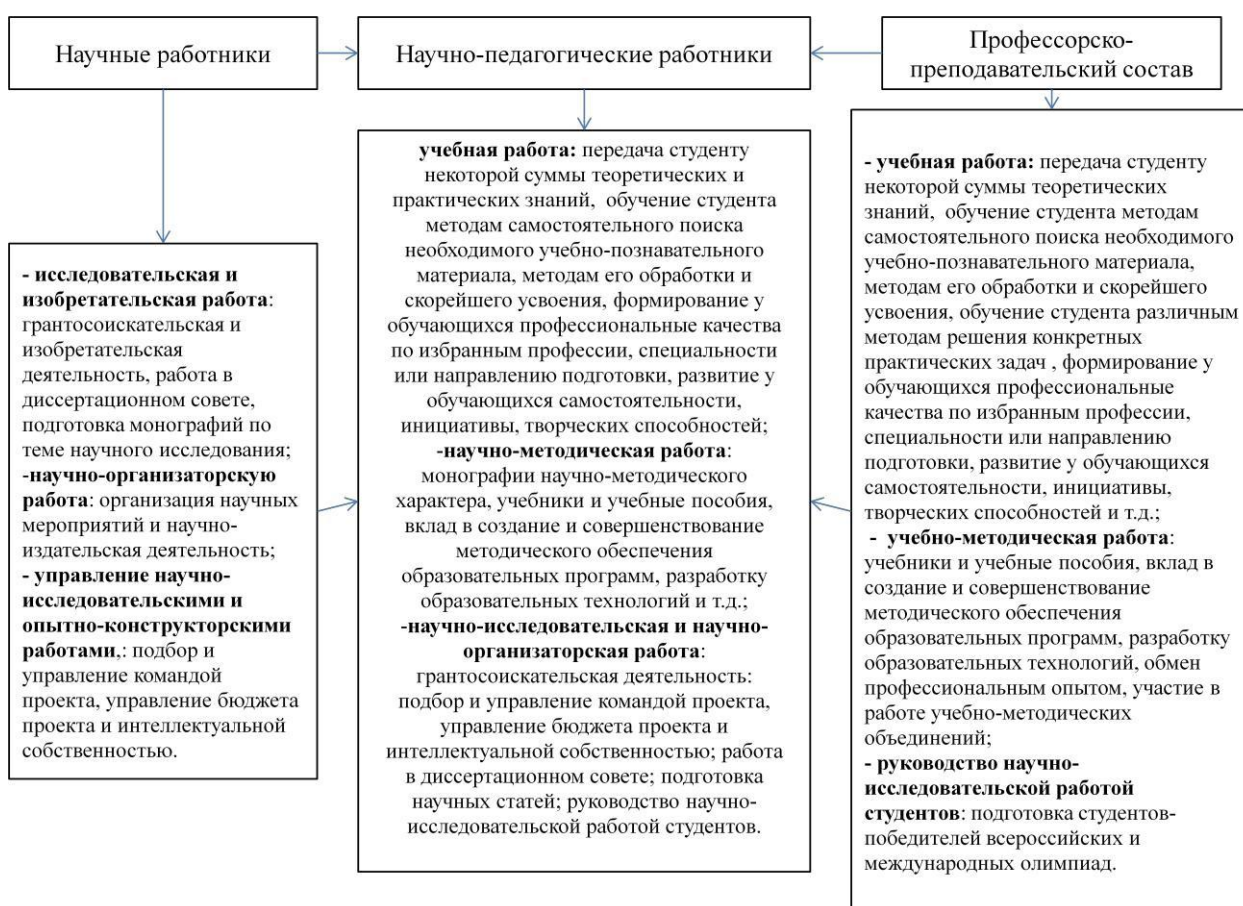
³Дополнительное образование: проблемы и новые задачи Российской высшей школы/И.Мосичева, В. Шестак // Высшее образование в России. – 2013.–№3. –С.67 – 68.

знаний, содержания и характера профессиональной деятельности, нравственного ценностного знания, культурных предпочтений общества.

С введением новой категории научно-педагогических работников в высшей школе изменится и содержание системы социально-трудовых отношений, так как у работников меняются функционально-организационные обязанности. (Рисунок 1.1)

Рисунок 1.1 – Функциональная целесообразность категории «научно-педагогические работники».

В современных условиях при качественной трансформации системы



образования, научные сотрудники должны быть интегрированы в образовательную деятельность ВУЗа. Так же изменяется функционал профессорско-преподавательского состава, наравне с привычными для него функциями исследователя и педагога возникают новые функции, такие как управление научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами, осуществление подбора команды проекта и управление ею ,

управление бюджетом проекта и интеллектуальной собственностью и т.д. Так как перед образовательными организациями высшей школы поставлены новые цели и задачи, которые изложены в Указах Президента Российской Федерации, Государственных программах развития, Мониторинге вузов, Требованиях учредителя и Программе развития университета, научно-образовательная деятельность научно-педагогических работников должна быть сопряжена с представленными целями и задачами образовательной организации.

Под сопряженностью Д.Н. Ушаков понимает «неразрывно связанный, соединенный с чем-нибудь, такой, чему непременно сопутствует что-нибудь другое»¹. Второе определение данной категории Д.Н. Ушаков предлагает следующее: «сопряженность - взаимно связанный, находящийся во взаимодействии»². Автором предлагается следующее определение категории: сопряженность деятельности в вузе – взаимосвязанные, скоординированные (согласованные, увязанные) показатели научно-образовательной деятельности образовательной организации и научно-педагогических работников. Сопряженность научно-образовательной деятельности научно-педагогических работников будет рассматриваться как один из критериев результативности деятельности основного персонала высшего учебного заведения. Сопряженность деятельности научно-педагогических работников с задачами вуза представлена на рисунке 1.2.

Рисунок 1.2 – Сопряженность деятельности научно-педагогических сотрудников с задачами вуза.

¹Ушаков, Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка. –Издательство: Альта–Принт, ДомXXI век,2013.– С.124.

² Там же – С.125.



Научно-образовательная деятельность научно-педагогических работников должна быть направлена на реализацию поставленных перед образовательными организациями высшей школы задач. Для этого необходим персонифицированный подход к определению индикаторов деятельности научно-педагогических работников. Понятие персонификации в бизнес-словаре представлено как возложение личной, персональной ответственности на работников в соответствии с должностными инструкциями¹. В общей теории права исследователь И.А.Минникес выделяет «правовую персонификацию», которая выполняет роль переходного звена от нормативного к индивидуальному правовому регулированию². Пенсионным фондом Российской Федерации создана система персонифицированного (индивидуального) учета страховой и накопительной части пенсии, путем открытия индивидуально лицевого счета, в котором накапливаются все данные, необходимые для назначения трудовой пенсии³.

¹Минникес ,И.А. Понятие правовой персонификации // Известия ИГЭА –2016. – № 6.– С. 42-45.

² Там же – С. 42 –45.

³ Там же – С. 42 –45.

В высшей школе социально-трудовые отношения в большей степени реализуются между руководителями структурного подразделения (заведующий кафедрой, заведующий лабораторией, декан) и научно-педагогическими работниками. При такой реализации социально-трудовых отношений именно руководитель структурного подразделения определяет набор индикаторов персонифицировано для каждого научно-педагогического работника подразделения, для решения поставленных перед высшим учебным заведением задач. Персонифицированный подход подразумевает, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, определены размеры вознаграждения и поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Таким образом, можно заключить, что происходит сближение по функциональному содержанию в процессе развития социально-трудовых отношений двух категорий – научных и педагогических сотрудников трансформирующихся в категорию научно-педагогических работников, что приводит, к совершенствованию системы социально-трудовых отношений в высшей школе и необходимо изменить подход к оценке эффективности деятельности основного персонала образовательных организаций. Предлагается оценивать эффективность деятельности научно-педагогических работников по средствам критериев результативности их деятельности.

ГЛАВА 2 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ

2.1 Особенности заключения и прекращения трудового договора с научно-педагогическими работниками ВУЗов

В ст. 331 ТК РФ¹ определены критерии, которые позволяют гражданину заниматься педагогической деятельностью, а именно: наличие образовательного ценза; положительный нравственный облик; отсутствие определенных болезней.

Подробно разберем перечень документов, которые гражданин предъявляет при заключении трудового договора. При поступлении на работу, лицо, претендующее на должность профессорско-преподавательского состава ВУЗа, должно предоставить работодателю:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.
3. трудовую книжку (кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
4. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

Помимо образовательной функции преподаватели выполняют еще и воспитательную функцию, поэтому гражданин обязан предъявить работодателю дополнительный документ – справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении преследования по реабилитирующим основаниям, выданную по установленной форме.

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)
// Собрание законодательства РФ.– 2018. – № 1 (ч. 1). –Ст. 3.

В ч.2, 3 ст.331 ТК РФ установлен запрет для отдельных лиц на занятие педагогической деятельностью. К ней не допускаются лица:

1. имеющие заболевания, включенные в перечень, утвержденный Министерством здравоохранения Российской Федерации.
2. лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
3. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
4. имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
5. имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию за совершение умышленных тяжких и особо тяжких преступлений. За исключением лиц, в отношении которых уголовное преследование прекращено по реабилитирующим основаниям, и лиц, имевших судимость за совершение преступлений небольшой и средней тяжести, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям, если имеется решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске к педагогической деятельности;

Наряду с указанными в Трудовом кодексе РФ случаями, работодателю необходимо отстранить от работы, или не допускать к ней, педагогического работника в случае, если он получил от правоохранительных органов сведения о том, что этот работник подвергается уголовному преследованию за преступления, которые указаны в статьях Трудового кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы, или не допускает к ней, педагогического работника сроком на весь период производства по уголовному делу до того момента, когда наступит прекращение производства, либо до того момента, когда в законную силу вступит приговор суда.

Тем не менее, судебная практика имеет и такие случаи, когда работодатели отказывали в приеме на работу лицам, которые фактически

имели судимость за преступления небольшой тяжести и после совершения которых прошло много лет. По предписаниям прокуроров, проводивших проверку исполнения работодателями требований Трудового кодекса РФ, были уволены педагоги, формально не имевшие судимости, так как судимость была погашена.

Еще один спорным вопросом является срок заключения трудового договора с педагогическими работниками ВУЗов. В соответствии со ст. 58 трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных частью второй ТК РФ по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Таким образом, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться, в частности, с лицами, которые были избраны по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если обратиться к анализу правоприменительной практики, можно констатировать, что практически ни один вуз не идет по пути заключения трудовых договоров с преподавателями на неопределенный срок. Таким образом, с преподавателями заключаются срочные трудовые договоры, срок которых не более 5 лет. Конкретный срок трудового договора определяется соглашением сторон (читай — работодателем). И если до процесса модернизации срок трудового договора практически неизменно составлял 5 лет, то на сегодняшний день в Республике Татарстан нет ни одного федерального вуза, где трудовой договор с ППС был бы заключен на 5 лет. Все чаще мы сталкиваемся с практикой, когда трудовой договор заключается только на 1 год. Так работодатель объясняет уход от неизбежных массовых сокращений,

обусловленных указанными тенденциями. Кроме того, это решает вопрос «бесконфликтного расставания» с преподавателем.

Обратим внимание на еще одну особенность. Основанием для заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками является прохождение конкурса. В настоящее время порядок проведения конкурса в вузе установлен Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации¹ (далее — Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников), которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423 Кодекса).

Однако процедуры проведения конкурса в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников во многом рассчитаны на ситуации, предусмотренные ранее действовавшим законодательством, когда с педагогическим работником заключался только срочный трудовой договор, а объявление конкурса проводилось централизованно в конце учебного года. Вопросы же соотношения старых актов с новыми традиционно вызывают у кадровиков вузов определенные сложности.

Объявление конкурса в соответствии с п. 3 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников конкурсный отбор производится ректором (проректором, руководителем филиала) ВУЗа в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за 2 месяца до его проведения. При наличии вакантной научно-педагогической должности конкурс объявляется в период учебного года.

Далее ректор либо проректор объявляет фамилии и должности тех научно-педагогических работников, у которых срок трудового договора истекает в следующем учебном году. Объявленная ректором либо проректором информация помещается на доске объявлений ВУЗа, его

¹«Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников» Утверждено Приказом Минобразования России от 26.11.2002 № 4114 // <http://минобрнауки.рф>

факультета либо филиала. После чего ректор, проректор либо руководитель филиала объявляет конкурсный отбор. Порядок отбора определен в п. 3 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников. Отбор на данные должности производится не позднее чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора, как указано в п. 11 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников.

Такой порядок централизованного объявления конкурса был рассчитан на положения трудового законодательства, предусматривавшие заключение только срочных трудовых договоров.

Однако на практике встречались научно-педагогические работники, трудовые отношения с которыми носили постоянный характер. Это нарушение трудового законодательства было обусловлено желанием ректора удержать ценного сотрудника. Также случались ситуации, когда срочный трудовой договор приобретал постоянный характер в связи с пропуском срока на его расторжение.

До недавнего времени законодательство не давало ответ на вопрос, что делать в подобных ситуациях. Теперь же трудовой договор с такими лицами приобрел легитимный характер, а сами работники обязаны проходить процедуру избрания по конкурсу один раз в 5 лет (ч. 3 ст. 332 ТК РФ).

При этом пятилетний период, по окончании которого закон предписывает проводить конкурс, может истечь в период учебного года. В этом случае проведение конкурса осуществляется в соответствии с п. 12 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, который предусматривает, что при наличии вакантной научно-педагогической должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) в период учебного года.

Однако при проведении такого конкурса у кадровиков возникают следующие вопросы: с какого момента считать 5-летний срок истекшим?

Является ли такая должность вакантной? Ректор, заключивший трудовой договор на неопределенный срок, решением ученого совета университета от 31.10.2000 избран на должность профессора. 25.09.2007 издан приказ об объявлении конкурса на замещение должности профессора, 29.09.2007 объявление о проведении конкурса опубликовано в городской газете. В указанный в объявлении месячный срок заявление об участии в конкурсе с прилагаемыми документами от ректора не поступило, поэтому он был уволен в связи с истечением срока избрания по конкурсу (п. 4 ст. 336 ТК РФ).

При оспаривании правомерности увольнения в суде ректор заявил, что университетом пропущен срок для проведения конкурса, так как он работает в должности профессора с 2000 г. и срок для проведения конкурса на его должность истек в 2005 г. Также ректор заявил, что не знал о проведении конкурса на замещение его должности, поскольку в объявлении говорилось о вакантной должности, его же должность занята им, следовательно, вакантной не является.

Суд, отказывая в удовлетворении иска, указал, что трудовым законодательством не запрещено проведение конкурса по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, в период учебного года.

В соответствии с ч. 3 ст. 332 ТК РФ конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в 5 лет. Данная редакция ст. 332 ТК РФ была введена в действие Федеральным законом № 90-ФЗ и вступила в силу с 06.10.2006. До этого момента трудовое законодательство предусматривало заключение только срочных трудовых договоров с научно-педагогическими работниками, что являлось, по сути, обеспечением права работодателя на прекращение трудового договора по истечении его срока в случае неудовлетворенности работой научно-педагогического работника.

В нынешней редакции указанной статьи в качестве обеспечения права работодателя на подбор и оставление на работе только квалифицированных

кадров выступает норма о прохождении работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, конкурсного отбора один раз в 5 лет. Учитывая, что к моменту объявления конкурса на замещение должности профессора прошло более пяти лет со дня проведения предыдущего конкурса на данную должность, объявление конкурса в этом случае является правомерным.

Относительно доводов истца о том, что его должность вакантной не является, так как занята им, суд пришел к следующему выводу.

Согласно ч. 7 ст. 332 Кодекса, если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, предусмотренного ч. 3 ст. 332 ТК РФ, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 4 ст. 336 ТК РФ. Таким образом, к моменту заключения трудового договора с лицом, избранным по конкурсу, должность является вакантной, и вуз имеет возможность выполнить свое обязательство по оформлению трудовых отношений с победителем конкурса.

Зачастую на практике кадровиками неправильно применяются нормы Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников об объявлении конкурсного отбора в периодических изданиях.

В соответствии со ст. 2 Закона РФ от 27.12.91 № 2124-1 «О средствах массовой информации» под средством массовой информации понимается периодическое печатное издание, радио-, теле-, видеопрограмма, кинохроникальная программа, иная форма периодического распространения массовой информации; под периодическим печатным изданием понимается газета, журнал, альманах, бюллетень, иное издание, имеющее постоянное название, текущий номер и выходящее в свет не реже одного раза в год. Статьей 8 указанного Закона предусмотрено, что редакции средств массовой информации осуществляют свою деятельность после их регистрации уполномоченным органом.

Таким образом, размещать объявления о проведении конкурса (конкурсного отбора) на замещение должностей научно-педагогических работников в вузе можно только в тех изданиях, которые имеют свидетельство о регистрации в качестве СМИ. Размещение соответствующей информации в издании, не имеющем такого статуса (например, в вузовской газете, не зарегистрированной в качестве средства массовой информации), не отвечает требованиям Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, поэтому результаты проведенного конкурса могут быть признаны недействительными по иску лиц, не осведомленных о проведении конкурса.

Дополнительно информация о проведении конкурса может быть доведена до сведения заинтересованных лиц иным способом (размещена на интернет-сайте вуза, на стендах на территории вуза и т. д.).

При составлении текста объявления о проведении конкурсного отбора важно соблюдать требования, предусмотренные ст. 64 ТК РФ, в частности не допускать дискриминации в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Текст объявления о проведении конкурсного отбора, как правило, содержит: полное наименование вуза в соответствии с его уставом; наименование должности научно-педагогических работника, на замещение которой объявляется конкурс; квалификационные требования по замещаемой должности¹; перечень документов, которые должны быть представлены в вуз претендентом; срок и место подачи документов. При этом необходимо учитывать, что в соответствии с п. 4 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников срок подачи заявления для

¹ Приказ Минобрнауки России от 23 июля 2015 года № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»// <http://минобрнауки.рф>

участия в конкурсном отборе должен составлять один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе; основные условия трудового договора (размер зарплаты, срок договора и т. д.); телефоны для справок.

Для работы с заявлениями претендентов и подготовки материалов к рассмотрению ученым советом в вузе, как правило, приказом ректора назначается ответственное лицо. В его обязанности входит проверка комплектности представляемых документов, правильного их заполнения, работа по предоставлению справочной информации претендентам о замещаемой должности, об основных условиях трудового договора, процедуре проведения конкурса.

Необходимо знать, что отказ в приеме заявления может допускаться только в случае несоответствия подающего его лица квалификационным требованиям по соответствующей должности либо нарушения установленного в п. 4 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников срока для подачи заявления. Поэтому в случае, если претендент не предоставил всех документов, которые были указаны в объявлении о проведении конкурсного отбора, ему следует разъяснить отрицательные последствия этого, однако отказывать в приеме документов нельзя.

Например, если рассмотреть конкретную ситуацию, в которой претендент непредоставил документов, подтверждающих наличие у него стажа научно-педагогической работы не менее 3 лет, на должность старшего преподавателя. Это в конечном счёте приведет к тому, что ему будет отказано в приеме заявления. Причиной тому будет его несоответствие квалификационным требованиям по этой должности.

Если не представлены документы, не относящиеся к подтверждению соответствия квалификационным требованиям, не следует отказывать в приеме заявления, так как Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников не предусмотрено такое основание для отказа в приеме документов.

Лицо, ответственное за прием документов, после проверки правильности их заполнения передает поданные в срок комплекты документов заведующему кафедрой, по которой проводится конкурсный отбор на замещение соответствующих должностей. Рассмотрев на заседании кафедры представленные документы, кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре, которые доводятся до сведения ученого совета вуза (совета факультета, филиала) на его заседании до проведения тайного голосования. Кафедра вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации. Как правило, рекомендации кафедры оформляются выпиской из протокола заседания кафедры с указанием повестки дня, результатов обсуждения и голосования. После получения рекомендации кафедры комплекты документов направляются в ученый совет вуза (факультета, филиала).

В соответствии с п. 6 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников проводятся на ученом совете вуза (совете факультета, филиала). Решение по конкурсному отбору принимается по результатам тайного голосования. Если в вузе имеются необособленные структурные подразделения, действующие на правах факультетов, в которых созданы выборные представительные органы — ученые советы, то конкурсный отбор может быть проведен учеными советами этих подразделений. Такой вывод можно сделать, анализируя следующий случай из судебной практики. Дарья подала исковое заявление к Федеральному государственному образовательному учреждению высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ»» (далее — НИУ «МЭИ») о восстановлении её на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Дарья работала в должности преподавателя в Центре подготовки и переподготовки, являющемся необособленным структурным

подразделением НИУ «МЭИ», на основании трудового договора от 13.10.2012, срок действия которого истекал 13.10.2017. 02.08.2017 Дарья подала заявление на участие в конкурсе на замещение вакантной должности преподавателя Центра подготовки и переподготовки НИУ «МЭИ», назначенном на 01.10.2017. Поскольку она не прошла конкурсный отбор, 09.10.2017 ректором НИУ «МЭИ» был издан приказ об увольнении Дарьи с работы по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Дарья была не согласна с таким решением, и, оспаривая законность увольнения, ссылалась на то, что проведенный 01.10.2017 конкурс на замещение занимаемой ею должности, по результатам которого она избрана не была, незаконен, так как ученый совет Центра подготовки и переподготовки НИУ «МЭИ» не является органом, который имеет достаточные полномочия для проведения конкурса на замещение должностей преподавателей: такие полномочия предоставлены только ученым советам вуза, филиала, факультета. Дарья требовала от суда восстановить ее в прежней должности, а также выплатить заработную плату за время вынужденного прогула и компенсировать моральный вред в сумме 40 000 руб.

Решением Московского городского суда от 18.12.2017, оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Московского областного суда 04.06.2018, в удовлетворении исковых требований отказано. Отменяя вынесенные по делу судебные постановления, судья Верховного Суда РФ указал следующее. Основанием для отмены или изменения судебных постановлений нижестоящих судов, по ст. 387 ГПК РФ, являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, таких нарушений не было. Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд пришел к выводу, что нарушений трудового законодательства при увольнении истицы допущено не было.

Согласно ст. 332 ТК РФ замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет.

В соответствии с п. 6 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников проводятся на ученом совете вуза, совете факультета либо совете филиала.

В силу подп. 9 п. 2 ст. 32 Закона РФ от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании» к компетенции образовательного учреждения относятся установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей.

В соответствии с п. 3 ст. 8 Федерального закона от 22.08.96 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» высшие учебные заведения самостоятельны в формировании своей структуры, за исключением их филиалов.

Судом установлено, что согласно указанным нормативным актам Центр подготовки и переподготовки НИУ «МЭИ» создан на основании решения ученого совета НИУ «МЭИ» от 07.07.2013, утвержденного приказом ректора НИУ «МЭИ» от 25.07.2013.

В п. 5.18, 5.19 устава НИУ «МЭИ» определено, что в структурных подразделениях НИУ «МЭИ» по решению ученого совета могут создаваться выборные представительные органы — ученые советы факультетов, центров, институтов, филиалов. Необособленные учебные подразделения университета такие, как центры, институты и др. осуществляют свою деятельность на правах факультетов.

Исходя из положений действующего законодательства, предоставляющего право высшим учебным заведениям создавать структурные подразделения, в совокупности с полномочиями, закрепленными в уставе НИУ «МЭИ», по которым необособленные учебные

подразделения университета осуществляют свою деятельность на правах факультетов, следует признать правильным вывод суда о том, что конкурсный отбор может проводиться на ученом совете не только вуза, факультета, филиала, но и необособленных структурных подразделений университета, приравненных в правах к факультетам, к которым относится и Центр подготовки и переподготовки, правомочный в силу п. 5.6 Положения о Центре подготовки и переподготовки рассматривать конкурсные дела по замещению вакантных должностей профессорско-преподавательского состава Центра¹.

Претендент может считаться успешно прошедшим конкурсный отбор в случае, если он получил наибольшее количество голосов членов ученого совета путем тайного голосования, и не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава ученого совета. В случае получения равного количества голосов претендентами проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета (п. 7 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников).

Результаты конкурсного отбора оформляются выпиской из протокола заседания ученого совета согласно форме, принятой в вузе. С момента получения кадровой службой вуза выписки из протокола заседания ученого совета можно приступать к оформлению приема на работу в соответствии с трудовым законодательством.

В заключение необходимо отметить, что, для проведения конкурса научно-педагогических работников нужна четкая работа подразделений ВУЗа, а правильность его проведения имеет важное юридическое значение, основные этапы проведения конкурса с указанием ответственных подразделений и сроков осуществления целесообразно урегулировать соответствующим локальным актом высшего учебного заведения, в котором

¹ Определение судьи Верховного Суда РФ от 30.08.2006 № 66-В06-10 // [Электронный ресурс]: <https://www.law.ru/>

восполнить пробелы Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников и конкретизировать его нормы применительно к специфике ВУЗа.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности, за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования.

В государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Однако у учредителя имеется возможность продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено Федеральным законом, по представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования.

С проректорами образовательной организации высшего образования заключается срочный трудовой договор. Стоит учесть, что срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

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

Развитие трудового законодательства в дальнейшем должно осуществляться по пути соблюдения общих норм трудового права, а также установления гарантий для педагогических работников, соответствующих требованиям времени.

Государственная политика в сфере образования должна быть разработана с учётом обеспечения процесса модернизации страны, необходимости государственной поддержки развития социальной сферы и активизации деятельности высших учебных заведений. При формировании образовательной политики приобретает особое значение её нацеленность на возможность использования всех механизмов прямого и косвенного регулирования государства и других институтов с учётом реальных ресурсов для её осуществления.

Радикальные изменения, которые происходят в последнее время в российском обществе, определяют новые условия функционирования профессиональных групп. Новые вызовы в подготовке квалифицированных кадров, всё больше растущий интерес населения к высшему образованию

обуславливают более жесткие требования со стороны общества к группе научно- педагогических работников вузов. Происходящие реформы в высшем образовании меняют профессиональные нормы и требуют от преподавателей полноценной адаптации. Основной функцией и целью полноценного функционирования системы российского высшего образования является формирование кадрового интеллектуального потенциала, который отвечает современным требованиям и содействует социально-экономическому развитию страны.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что, несмотря на реформы, происходящие с высшим образованием, необходимо и дальше совершенствовать правовое регулирование труда научно-педагогических работников для поддержания длительных трудовых отношений между работником и работодателем и закреплению ценных научно-педагогических кадров, обеспечению мотивации добросовестной деятельности.

2.2 Продолжительность рабочего времени научно- педагогических работников вузов. Учебная нагрузка преподавателя

Конституция Российской Федерации дает право каждому трудящемуся по трудовому договору на выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск, и кроме того на четко определенную продолжительность рабочего времени. Рабочее время составляет ту базу, которую необходимо обеспечить для эффективного функционирования экономики и общественных отношений в Российской Федерации. Но не все работники в России пребывают в равных условиях труда по режиму рабочего времени, что связано как с признаками самого работника (ограниченная трудоспособность по здоровью или несовершеннолетие), так и зависит от особенностей самой трудовой деятельности.

Немаловажно, что вопрос регулирования рабочего времени стал объектом изучения многих ученых-правоведов как советского периода, так и современной России. В своих диссертационных исследованиях эту проблему

раскрыли М. И. Аверьянова, А. А. Асеева, М. А. Горожанкина, М. В. Филипповой, Е. А. Носачевская. Данной проблеме посвящены и другие диссертационные и недиссертационные исследования, как правовые, так и выполненные в рамках иных наук.¹

Особенности регулирования труда научно-педагогических работников можно проанализировать не только на примере трудовых отношений в ВУЗах Российской Федерации, но и иных государств бывшего СССР. Во многом обстановка, складывающаяся в высшем образовании на постсоветском пространстве, считается схожей, в том числе и при регулировании организации рабочего времени научно-педагогических работников ВУЗов. На сегодняшний день, нормирование труда педагогических работников закреплено в указе Минобрнауки России № 1601 от 22 декабря 2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601)², в котором содержатся новые правила установления учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей труда, а Постановлением Правительства РФ № 678 от 8 августа 2013 г.³ утверждена номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

¹Асеева, А. А. Особенности правового регулирования труда научно– педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе: дист. канд. юрид. наук/ А.А. Асеева.–Екатеринбург, 2013. – 229 с.

²О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: приказ Минобрнауки России от 22 дек. 2014 г. № 1601: [ред. от 29.06.2016] // www.consultant.ru

³Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства РФ № 678 от 8 авг. 2013 г. // Собрание законодательства РФ.– 2013.– № 33. –Ст. 4381.

деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, на которых распространяются нормы приказа № 1601.

Каким же образом нормирование труда педагогических работников ВУЗов реализуется на практике? В настоящее время, рабочий режим педагогических работников регулируется локальными актами самих организаций, в российских вузах прослеживается существенное отличие в подходах к определению рабочего времени педагогических работников. Кроме того, многие высшие учебные заведения в России являются не только образовательными учреждениями, но и научными организациями, и в связи с выполнением научной работы в существенной степени меняются подходы к нормированию труда педагогических работников. В этой связи появляется вопрос об организации рабочего времени научно- педагогических сотрудников указанных ВУЗов.

Так, в высших школах существуют должности сотрудников научно- педагогических структурных подразделений, называемых в большинстве вузов кафедрами. К этим должностям относятся: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, а также научные должности (младший научный сотрудник, научный сотрудник, ведущий научный сотрудник). Любая должность подразумевает определенное количество часов на ставку, и в каждом вузе это количество значительно отличается. Объем часов на ставку доцента от университета к университету может меняться примерно от 300 до 900 часов учебной нагрузки, где 900 часов – это верхний предел, который установлен п. 7.1.2 приказа № 1601, а иначе он мог быть еще больше.¹ Важно, что учебная нагрузка состоит из аудиторной и неаудиторной работы. К аудиторной относится та, что проводится в строго определенное время по расписанию:

¹Приказ Минобрнауки России от 29 июня 2016 г. № 755 «О внесении изменения в приложение № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // <http://минобрнауки.рф>

проведение лекций, практических и лабораторных занятия, зачетов и экзаменов, а к неаудиторной работе: руководство практикой и научно-исследовательской работой студентов, руководство курсовыми работами (проектами), выпускными квалификационными работами и т. д.

Аудиторная учебная нагрузка считается в академических часах: 2 часа лекций, 2 часа практических занятий, 15 мин на одного студента при приеме зачета и 20 мин при экзамене (зачетные и экзаменационные часы в различных вузах также могут варьироваться). Однако на практике и в этой части встречаются противоречия в подходах. Например, в некоторых вузах есть малоконтактные группы (численностью менее 10 человек), где фактически проведенные преподавателем 2 часа лекций или практических занятий засчитываются в нагрузку как 1 час. Данный подход, по моему мнению, является очевидным нарушением трудового законодательства, так как ставит преподавателей, работающих с малоконтактными группами, неравные с другими преподавателям, работающими с стандартными группами. Таким образом, появляется проблема с дисциплиной и ответственностью сотрудников из-за несоблюдения режима рабочего времени. Так, если преподаватель обязан провести 36 часов практических занятий по определенной дисциплине в соответствии с рабочим учебным планом специальности или направления подготовки, а у него в нагрузке по кафедре установлено, что по этой дисциплине он проводит 18 часов, то после проведения 18 часов практических занятий остальные 18 часов преподаватель может не проводить, а привлечь его к дисциплинарной ответственности работодатель не сможет, т. к. данная работа фактически работнику не оплачивается.

Кроме того, нерешенной остается проблема учета времени при выполнении усложненной определенными обстоятельствами учебной работы. В настоящее время в вузах обучаются студенты как на бюджетной основе, так и на коммерческой, следовательно, проведение занятий в бюджетных группах будет идти в бюджетную нагрузку преподавателя и

оплачивается с средств бюджета, а во внебюджетных группах соответственно с внебюджетных доходов института. Но на практике некоторые ВУЗы смешивают группы и потоки, а в нагрузку преподавателя считается только бюджетная нагрузка, что позволяет вузам существенно экономить собственные внебюджетные средства. Данный подход, по моему мнению, также нарушает права педагогических сотрудников, так как проведение лекции у 30 студентов или у 120 (с учетом добавления студентов, обучающихся на коммерции) требует различных физических и моральных усилий преподавателя и в последствии никак не отражается ни в учете его рабочего времени, ни на его заработной плате.

Еще одним сложным вопросом является соотношение в структуре учебной нагрузки аудиторной и неаудиторной работы. В соответствии с п. 6.5 приказа № 1601 соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и иной деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской и пр.), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

Поскольку нормативы неаудиторной работы также устанавливаются локальными актами организаций, это приводит в отдельных вузах к тотальному сокращению часов на другие виды неаудиторной работы. Например, руководство курсовой работой может отличаться примерно от 1 до 5 часов за одну работу в зависимости от высшего учебного заведения. Кроме того, в вузах неаудиторная работа ежегодно сокращается и заменяется аудиторной, что превращение ее в дополнительную фактически выполняемую неоплачиваемую работу. Все это происходит для сокращения средств, т. к. одна и та же работа фактически производится меньшим количеством работников, что влияет на качество выполнения работы. Так, во многих вузах за несколько последних лет часы на руководство курсовыми

работами сократились как минимум в три раза с 3 до 1 часа на работу. Такая ситуация относится и к другим видам работ: руководство выпускными квалификационными работами, практикой, научно-исследовательской работой и т. д. А такой вид неаудиторной работы как индивидуальная работа со студентами, вовсе исчезла, хотя фактически по-прежнему выполняемая. Прежде такая работа рассчитывалась исходя из количества практических занятий по конкретной дисциплине.

К неаудиторной работе также относится методическая деятельность, к которой относится подготовка рабочих программ дисциплин, программ практик, учебных пособий, методических рекомендаций и т.д. Существенные временные затраты идут на подготовку оценочных средств (разработка тестовых заданий, задач, кейсов и т. п.). В некоторых ВУЗах Российской Федерации часы на выполнение данных видов работ вовсе не предусмотрены в нагрузке преподавателей. Кроме того, преподаватели осуществляют и иные сопутствующие учебной работе виды деятельности, а именно индивидуальная работа со студентами (проведение отработок за пропуски занятий, академических задолженностей, персональные консультации по подготовке студенческих научных работ и т.д.). Более того, в настоящее время высшие учебные заведения все больше наделяются полномочиями по выполнению научной работы, что требует с работников подготовки монографий, научных статей, написания и защиты диссертационных исследований, работы в архивах, библиотеках, проведения социологических исследований, научно-практической работы за пределами института, участие в конференциях, круглых столах, научных семинарах и многое другое. Кроме того, преподавателям необходимо периодически повышать свою квалификацию.

Часы для исполнения указанных выше видов работ также во многих учебных заведениях не предусмотрены. Более того, отсутствует единая методика расчета норм рабочего времени на выполнение данных видов работ, а принимая во внимание значительную часть аудиторной нагрузки

педагогических работников, методическая и научная деятельность выполняется зачастую в выходные и праздничные дни, а кроме того в дни отпуска, что существенно нарушает право педагогических работников на отдых. В среднем можно рассчитать размер рабочего времени сотрудника профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. Он рассчитывается исходя из 36-часовой рабочей недели. Следовательно, из 365 дней в году 56 дней занимает отпуск, примерно 50 – праздничные и выходные дни при 6-дневной рабочей неделе. В итоге получается 259 дней (39 учебных недель) или приблизительно 1550 часов (в соответствии с п. 7.1.1 приказа № 1601 «В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году»). Для высшего же образования данным приказом определяется только лишь верхний предел учебной нагрузки в размере 900 часов (при этом все эти часы могут быть только аудиторные), а верхней предел нагрузки по иным видам работы вообще не определен, следовательно, может являться максимально возможным по усмотрению администрации высшего учебного заведения. Соответственно, если посчитать, исходя из средней учебной нагрузки в размере 850 часов, оставшиеся 700 часов могут составлять иные виды работ, перечисленные ранее.

Ещё одной значительной проблемой ВУЗов является условие 36-часовой рабочей недели. Во многих вузах это трактуется таким образом, что все в отсутствие изъятия преподаватели обязаны не меньше 36 часов в неделю быть на рабочем месте. При этом, часто встречаются случаи, когда в университете не созданы элементарные условия для выполнения методической и научной деятельности (не хватает рабочих столов, компьютеров, из-за нехватки аудиторного фонда в помещении кафедры

проводятся занятия со студентами), вследствие чего преподаватели, находясь на рабочем месте, не имеют возможности работать, а методическую и научную работу выполняют дома.

В настоящее время в локальных актах даже не определено, где находится рабочее место преподавателя. Примером, когда определение рабочего места являлось ключевым в вопросе о законности увольнения за прогул является дело Пермского районного суда (Решение Пермского районного суда от 17.05.2017 № 2-2483/2017). Литвинова Е.Л. обратилась в суд с иском в Пермский государственный национальный исследовательский университет о признании приказа об увольнении незаконным, восстановления на работе, взыскания заработной платы за вынужденный прогул. Истица указывала на то, что работала у ответчика в должности доцента, и была уволена за прогул без уважительных причин - отсутствие на рабочем месте в кабинете № 202 корпуса N 5 в течение всего рабочего дня, при этом прогул не совершала - находилась на рабочем месте в кабинете № 403 корпуса № 4 и исполняла свои должностные обязанности. Пермский районный суд удовлетворил требования Истицы, ссылаясь на наличие приказа N 94 от 9 сентября 2005 года о закреплении аудиторий за структурными подразделениями не является доказательством того, что аудитория № 202 корпуса № 5 являлась ее единственным рабочим местом, и ее отсутствие в этой аудитории некоторое время не свидетельствует о том, что Литвинова совершила прогул, за что была уволена, является правильным. Таким образом, во избежание спорных ситуаций рабочее место необходимо указывать в трудовом договоре с работником или в локальных нормативных актах, с которыми сотрудник должен быть ознакомлен под роспись.

В данной связи можно сделать вывод о том, что в Российской Федерации появилась весьма серьезная проблема неравноправия работников профессорско-преподавательского состава в разных ВУЗах, вызванная имеющимися правовыми возможностями для злоупотребления администрациями высших учебных заведений, что связано с отсутствием

единых условий к нормированию труда педагогических сотрудников, а части определения соотношения аудиторной и неаудиторной деятельности в структуре нагрузки преподавателей, а кроме того отсутствием минимальных норм расчетов неучебной (методической и научной) деятельности.

Таким образом, можно сделать заключение, что с учетом предъявления общих требований к оценке показателей эффективности деятельности высших учебных заведений, имеется необходимость стандартизировать требования к содержанию и режиму рабочего времени работников высших учебных заведений Минобрнауки Российской Федерации, для чего следует выработать и внести соответствующие изменения в приказ № 1601 в части установления минимальных норм расчетов неучебной (методической и научной) деятельности профессорско-преподавательского состава, а кроме того в части установления минимальной пропорции соотношения аудиторной и неаудиторной учебной нагрузки в вузах, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации. Подобные изменения следует внести и в приказы других министерств, которые имеют в своей структуре высшие учебные заведения. К примеру, в Федеральной службе исполнения наказаний имеются Методические рекомендации по нормированию работы профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Федеральной службы исполнения наказаний, подобный документ принят и в МВД под названием Инструкция по нормированию труда профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов МВД Российской Федерации и т.д.

2.3 Виды времени отдыха научно-педагогических работников вузов

Трудовая деятельность научно-педагогических работников высших учебных заведений отличается повышенной интенсивностью и

напряженностью. В связи с этим существует ряд особенностей в правовом регулировании их времени отдыха, которые нашли свое отражение в общих и специальных нормах.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв), который не включается в рабочее время. Продолжительность такого перерыва должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва для отдыха и питания определяется в порядке локального регулирования и закрепляется правилами внутреннего трудового распорядка вуза. Во время перерыва работник не обязан оставаться на рабочем месте и может использовать перерыв по своему усмотрению.

Однако для большинства работников вуза сложно установить фиксированный перерыв для отдыха и питания. С учетом специфики организации труда профессорско-преподавательского состава фиксированный перерыв для отдыха и питания им не предоставляется. Для этой цели они используют перерывы между учебными занятиями, в том числе перерыв продолжительностью около 30 — 45 мин. (после завершения четырех часов занятий), предусмотренный во многих вузах.

Продолжительность ежедневного отдыха между рабочими днями законом не установлена. Практически она определяется промежутком времени между окончанием одного рабочего дня и началом следующего.

Право работников на еженедельный отдых продолжительностью не менее 24 часов в течение каждых 7 дней закреплено Конвенцией МОТ № 141 (1921 г.) и Конвенцией МОТ № 1062 (1957 г.). Конкретная продолжительность еженедельного отдыха зависит от вида рабочей недели и режима труда. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при 6-дневной — один выходной день. Общеустановленным выходным днем согласно ст. 111 ТК РФ является воскресенье.

В связи с тем, что учебный процесс в высших учебных заведениях, как правило, осуществляется на протяжении шести дней в неделю, преподаватели вузов работают по 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Однако в соответствии со ст. 100 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка вузы могут установить и 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

По условиям организации учебного процесса со студентами-заочниками вузы вынуждены привлекать преподавателей к проведению занятий и в выходные дни. В отличие от ранее действовавшего законодательства привлечение к работе в выходные дни во всех случаях производится только с письменного согласия самих преподавателей и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 113 ТК РФ). Привлечение преподавателей к работе в выходные дни производится по письменному приказу ректора.

Преподаватели-женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, и инвалиды в соответствии с ч. 7 ст. 113 ТК РФ могут быть привлечены к работе в выходной день при условии, что они письменно ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы и дали письменное согласие на работу в выходной день.

Трудовое законодательство не устанавливает специальных норм, регулирующих порядок компенсации преподавателям за работу в выходные дни. Представляется, что здесь должны действовать общие нормы, которые устанавливают, что работа в выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ). Преподаватель, занятый учебной работой в выходные дни, фактически свободен от проведения занятий в другие дни недели.

Таким образом, происходит перераспределение дней, в течение которых он выполняет установленный объем годовой учебной нагрузки. Поэтому норма о порядке денежной компенсации работнику за работу в выходной день, определенная в ст. 153 ТК РФ, к преподавателю применяться

не может. Однако, если учебная работа, выполненная преподавателем в выходные дни, будет превышать установленный для него объем годовой нагрузки, возникают условия для компенсации этой работы в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Работа в вузах в нерабочие праздничные дни не производится. При этом заработная плата научно-педагогических работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

Каким же образом регулируется система отпусков научно-педагогических работников? Продолжительность отпуска профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений предусмотрена Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» в редакции от 11.05.2007 и составляет 56 календарных дней. Такая же продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска установлена для ректора вуза, первого проректора, проректоров (заместителя директора) по учебной и научной работе, по вечернему и заочному обучению, по дистанционному обучению и информационным технологиям, по повышению квалификации.

Что же касается заместителей деканов факультетов, директоров филиалов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями, руководителей производственной практикой, ученых секретарей, их отпуск будет составлять 56 календарных дней при условии ведения ими в учебном году в одном и том же вузе преподавательской работы в объеме не менее 150 часов. При невыполнении этого требования отпуск этим работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, т. е. на общих основаниях.

Преподавателям вузов ежегодный отпуск, как правило, предоставляется по окончании учебного года в летний каникулярный период

(июль — август). Однако в порядке исключения ежегодный отпуск может быть предоставлен преподавателю и в течение учебного года. Такое исключение возможно, если по условиям организации учебной работы или по состоянию здоровья преподавателя не представляется возможным предоставить ему отпуск в период летних каникул (руководство производственной практикой, работа в приемной комиссии, болезнь преподавателя и т. д.).

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться преподавателям ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у преподавателя по истечении 6 месяцев работы в данном вузе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и ранее указанного срока. При этом каждый рабочий год должен включать время работы и отпуск. Рабочий год обычно не совпадает с календарным годом и исчисляется со дня поступления преподавателя в вуз. Например, у преподавателя, принятого на работу 01.09.2006, рабочий год заканчивается 31.08.2007, а второй рабочий год начинается с 01.09.2007 и т. д.

Предоставление отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев означает, что отпуск в этом случае предоставляется преподавателю авансом, поскольку в первый год работы право на полный отпуск возникает, если отработанный период равен 12 месяцам со дня поступления на работу за вычетом времени ежегодного отпуска. Это следует из ч. 1 ст. 137 ТК РФ, которая, в частности, предусматривает, что при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из его заработной платы за неотработанные дни отпуска. Исключением является увольнение по основаниям, указанным в п. 1—4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5-7 ст. 83 ТК РФ. Для первого года работы в ст. 137 ТК РФ исключения не сделано⁵. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время в течение

рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).

Действующее законодательство не предусматривает предоставления неполного отпуска пропорционально отработанному в данном рабочем году времени, за исключением случаев, специально оговоренных в законе. Поэтому, если отпуск предоставляется в первый год работы авансом (до истечения 6 месяцев работы), он должен быть полным, т. е. установленной продолжительности, при условии, что преподаватель не просит предоставить ему часть отпуска.

В случаях, когда преподаватель принят на работу в течение учебного года, отпуск ему в интересах учебного процесса также следует предоставлять в период летних каникул. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной в вузе. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков в рамках рабочего года, исчисляемого для каждого работника со дня приема на работу. График отпусков, который обязателен для всех научно-педагогических работников, утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного вуза не позднее чем за две недели до наступления очередного календарного года.

По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части. Согласно ст. 125 ТК РФ продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска не может быть менее 14 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению научно-педагогического работника может быть заменена денежной компенсацией. Из содержания ч. 1 ст. 126 ТК РФ следует, что в этой ситуации вуз может, но не обязан удовлетворить просьбу работника.

Если при отзыве научно-педагогического работника из отпуска использованная его часть равна 28 календарным дням или более, то оставшаяся часть может быть заменена денежной компенсацией. В этом случае пересчет заработной платы, выплаченной во время отпуска, не

производится, а работа после выхода из отпуска оплачивается в обычном порядке.

Научно-педагогическим работникам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру, предоставляется отпуска продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы по месту работы. 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 ВУЗ-работодатель.

В соответствии с п. 12 ст. 19 Федерального закона от 22.08.96 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» научно-педагогическим работникам для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук по рекомендации ученого совета вуза могут предоставляться дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. Продолжительность такого отпуска может составлять 3 месяца для завершения кандидатской диссертации и 6 — для завершения докторской. По сложившейся практике указанные отпуска предоставляются на основании письменного заявления работника и ходатайства кафедры, а также рекомендации ученого совета вуза. На основании рекомендации ученого совета ректор издает приказ о предоставлении соответствующего отпуска конкретному научно-педагогическому работнику. Вузам, финансируемым из федерального бюджета, предоставлено право устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученую степень: для доктора наук — 48 рабочих дней; для кандидата наук — 36 рабочих дней.

Запрещается непредставление отпуска в течение 2 лет подряд. В период отпуска за научно-педагогическим работником сохраняются место

работы и средняя заработная плата. Не допускается увольнение научно-педагогического работника по инициативе вуза в период нахождения работника в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

В случаях, когда научно-педагогический работник не может использовать полагающиеся ему отпуска в связи с увольнением, ему должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Порядок предоставления длительного отпуска научно-педагогическим работникам вузов, учредителем (осуществляющим полномочия учредителя) которых является Министерство образования и науки РФ, определен Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 35708 (далее — Положение от 07.12.2000).

Положение объединило нормы, аналогичные правилам о ежегодных оплачиваемых отпусках (в отношении сохранения места работы на период отпуска) и об отпусках без сохранения заработной платы.

Длительный отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работнику при наличии необходимого стажа преподавательской работы в любое время при условии, что это отрицательно не повлияет на деятельность вуза. Основные условия предоставления отпуска (очередность, продолжительность, присоединение к основному отпуску, возможность оплаты за счет внебюджетных средств) определяются уставом вуза или специальным положением, принимаемым в установленном порядке. Однако некоторые правила регламентированы в централизованном порядке. Прежде всего это касается порядка исчисления непрерывного стажа преподавательской работы.

Так, в соответствии с Положением от 07.12.2000 в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, независимо

от ее объема засчитывается время работы в должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Время работы в должности ректора вуза, проректора, заведующего и заместителя заведующего кафедрой, заведующего лабораторией, ученого секретаря ученого совета засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения ими в каждом учебном году нагрузки в объеме не менее 150 часов на должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Длительный отпуск предоставляется научно-педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом высшего учебного заведения. Обычно для оформления длительного отпуска кафедра представляет ученому совету факультета мотивированное ходатайство. Ученый совет факультета принимает и направляет в ученый совет вуза решение-рекомендацию с указанием времени и срока предоставления отпуска, размера сохраняемой на время длительного отпуска заработной платы и т. п. По окончании длительного оплачиваемого отпуска педагогический работник представляет ректору вуза отчет о проделанной работе.

Как правило, длительный отпуск предоставляется научно-педагогическому работнику для: работы над рукописями учебников, учебных пособий и монографий; подготовки новых курсов лекций ;участия в исследовательских проектах, разработке законодательных актов, в научных экспедициях; осуществления иных форм творческой деятельности.

Длительный отпуск ректору вуза оформляется приказом учредителя высшего учебного заведения.

За научно-педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняются место работы (должность) и

педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод научно-педагогического работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе работодателя, за исключением случаев полной ликвидации высшего учебного заведения.

Работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, отпуск подлежит продлению на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с ректором отпуск переносится на другой срок. Однако длительный отпуск не продлевается и не переносится, если научно-педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что все виды времени отдыха характеризуются тем, что работник в течении этого времени не должен исполнять свои трудовые обязанности, время отдыха не входит в баланс рабочего времени, но за работником сохраняется место работы, действие трудового договора не приостанавливается, и время отдыха включается в трудовой стаж. Знание законодательства о времени отдыха и отпуске обязательно для каждого работника и работодателя, так как эти законы защищают работника от перегрузок. К тому же законодательство построено так, чтобы добиться наиболее полного, рационального и эффективного использования трудового потенциала организации.

2.4 Система оплаты труда научно-педагогических работников ВУЗов

Вопрос оплаты труда научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, является одним из наиболее сложных и дискуссионных в правовом регулировании трудовых отношений указанных категорий работников.

Осуществление качественных научных исследований и подготовка высококвалифицированных специалистов невозможны без должного уровня материального обеспечения и стимулирования работников, осуществляющих научную и научно-педагогическую деятельность. В связи с этим следует согласиться с мнением В.Г. Сойфера, который подчеркивал, что "стимулирование труда научных работников является одним из важнейших факторов, оказывающих влияние на рост научного потенциала"¹.

В условиях позиционирования России на международной арене как инновационной державы и возрождения разрушенного после распада СССР научного сектора от государства требуется принятие радикальных мер, позволяющих улучшить показатели оплаты труда в сфере науки и высшего образования.

В настоящее время в большинстве нормативных правовых актов, определяющих концепцию развития науки и образования на краткосрочный и долгосрочный периоды, предусмотрены положения, направленные на повышение уровня материального положения работников данных сфер. Например, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"² установлено, что Правительство РФ должно обеспечить повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Кроме того, в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227³, установлено, что "будет предусмотрено введение

¹ Сойфер, В.Г. Труд работников науки (правовые вопросы)//Кадровик. Трудовое право для кадровика– 2013.–№.4.– С. 62-64.

² Официальный интернет-портал правовой информации. // <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 07.05.2018).

³ Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»//Собрание законодательства РФ. – 02.01.2013.– №.4.

дополнительных надбавок к оплате труда преподавателей вузов, ведущих эффективную исследовательскую деятельность".

Институт оплаты труда в бюджетной сфере находится сегодня в стадии реформирования в связи с принятием Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"¹ (далее - Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583), согласно которому с 1 декабря 2008 г. были введены новые системы оплаты труда для работников федеральных бюджетных и казенных учреждений. Таким образом, была отменена существовавшая до этого более 15 лет система оплаты труда, основанная на Единой тарифной сетке (далее - ЕТС), что обусловило расширение возможностей увеличения размера заработной платы работников бюджетной сферы путем предоставления руководителям таких организаций большей свободы в вопросах оплаты труда своих работников.

Бывший министр здравоохранения и социального развития РФ Т.А. Голикова отмечала, что "переход на новые системы оплаты труда бюджетников федерального уровня фактически означает отказ от директивного подхода, который диктовался Единой тарифной сеткой. Новая

¹ Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 10.11.2017) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений")// Российская газета. – 10.01.2018. – № 7465.

система предполагает более гибкий подход, предполагающий дифференциацию зарплат и по разным направлениям бюджетной сферы, и для работников одного учреждения с учетом их профессионализма и квалификации"¹.

Указанные изменения в российском законодательстве, по сути, позволили организовать в каждой сфере государственного сектора экономики свою систему оплаты труда, в частности в сфере науки и высшего образования. Теперь уровень заработной платы работников научных и образовательных организаций во многом зависит от степени самостоятельности организации в решении экономических вопросов своей деятельности и, в частности, вопросов оплаты труда, особенностей правового статуса данной организации, количества, качества, эффективности, результативности научной и научно-педагогической работы.

Размер заработной платы в организациях бюджетной сферы складывается из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. В соответствии с п. 3 Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 "размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы". Так, Приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. N 217н² утверждены профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, в соответствии с которым установлены две группы должностей: должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и

¹ Российская газета // <http://www.rg.ru/2008/08/13/setka.html> (дата обращения: 09.04.2015)

² Приказ Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 года N 217н Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования // Российская газета. –2008. –№ 113.

группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений. Данные группы подразделяются на квалификационные уровни, к каждому из которых относится соответствующая должность.

Для научных работников подобные квалификационные группы установлены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок"¹, предусматривающие 5 квалификационных уровней.

В качестве примера установления размера должностных окладов по новой системе можно привести Положение об оплате труда Сибирского государственного индустриального университета², в котором оклад должности ассистента, отнесенный к первому квалификационному уровню, составляет 11 113 рублей, а оклад должности декана факультета, имеющего ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, - 41 290 рублей.

Ранее в советские годы схожий подход к определению размера оплаты труда в зависимости от статуса учреждения уже существовал. Так, Постановлением Совета министров СССР от 5 июня 1957 г. N 660 "Об оплате труда работников науки" было установлено три категории научно-исследовательских учреждений и высших учебных заведений: К первой категории были отнесены научно-исследовательские учреждения, разрабатывающие особо важные научные проблемы, имеющие общегосударственное значение.

Ко второй категории относились научно-исследовательские учреждения, разрабатывающие проблемы, имеющие большое значение для ведущих отраслей народного хозяйства и развития культуры.

¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»//Российская газета. –2008. –№ 164.

²Сибирский государственный индустриальный университет. // <http://www.sibsiu.ru/upload/i> (дата обращения: 08.04.2018).

К третьей категории были отнесены все остальные научно-исследовательские учреждения.

При определении категории высших учебных заведений следовало учитывать значение отрасли народного хозяйства и культуры, для которых готовит кадры данное высшее учебное заведение, и число студентов.

Таким образом, рост уровня заработной платы напрямую зависел в то время и зависит сейчас от степени важности для экономики страны проводимых научных исследований либо от необходимости подготовки для государства специалистов с высшим образованием, поскольку только в этом случае в научную или образовательную организацию высшего образования будут инвестироваться денежные средства в объеме, необходимом для обеспечения максимально комфортных условий для работников. Такой подход представляется не вполне оправданным в связи с тем, что организации, деятельность которых не связана с выполнением работ, имеющих общегосударственное значение, могут значительно потерять свое финансирование, что в дальнейшем может привести к их закрытию. Так, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 8 апреля 2009 г. N 312 "Об оценке результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского значения" на основе показателей оценки результативности и эффективности деятельности научной организации она может быть отнесена к одной из следующих категорий:

- 1-я категория - научные организации-лидеры;
- 2-я категория - стабильные научные организации, демонстрирующие удовлетворительную результативность;
- 3-я категория - научные организации, утратившие научный профиль и перспективы развития. Научная организация подлежит отнесению к 3-й категории, если она:

а) располагает кадровыми, материально-техническими и иными ресурсами для осуществления профильных видов деятельности, но не

показывает значимых научных результатов и не является при этом уникальной в соответствующей отрасли;

б) не располагает кадровыми, материально-техническими и иными ресурсами для осуществления профильных видов деятельности.¹

Е.А. Володарская и В.В. Киселева в научной работе, посвященной оплате труда ученых, отметили, что "в настоящий момент наблюдается так называемое горизонтальное неравенство в оплате труда ученых. Этот тип неравенства проявляется в разрыве между группами одной квалификации, работающими в разных ведомствах, занятых разными видами научной деятельности, проживающих в разных регионах"². Соглашаясь с данной позицией, следует сделать вывод, что одной из задач государства является принятие мер по поддержке подобных организаций.

В настоящее время уже существуют некоторые механизмы оценки эффективности научных и образовательных организаций, одним из критериев которых является рост заработной платы работников данных организаций. Например, заместителем Министра образования и науки Российской Федерации Климовым 9 августа 2012 г. утвержден Перечень показателей оценки эффективности деятельности федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования и их филиалов, где одним из показателей финансово-экономической деятельности является "отношение среднего заработка НПП в вузе (из всех источников) к средней заработной плате по экономике

¹ Постановление Правительства РФ от 08.04.2009 N 312 (ред. от 29.12.2016) "Об оценке и о мониторинге результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения"//Собрание законодательства РФ. –13.04.2009. –№15.

² Оплата труда ученых и мотивация научной деятельности/Е.А. Володарская, В.В. Киселева // Мотивация и оплата труда –2015. –№2. – С. 156-159.

региона"¹ Подобная методика результативности деятельности научных организаций существует и в РАН.

Кроме того, новые системы оплаты труда стимулируют научные и образовательные организации осуществлять различного рода коммерческие услуги (проведение научных исследований по заказу юридических лиц, консалтинг, подготовка экспертных заключений, получение дополнительного образования или высшего образования на договорной основе и др.). Важно, чтобы денежные средства от приносящей доход деятельности направлялись на оплату труда всех работников, а не только узкого круга исполнителей и руководства. Следует согласиться с мнением А.А. Асеевой, которая в своем диссертационном исследовании высказала мнение о том, что "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%"².

В то же время проф. Н.М. Саликова, анализируя вопросы премирования за счет внебюджетных средств, отметила, что "во многом от того, насколько грамотно, квалифицированно, добросовестно они смогут организовать труд служащих всего учреждения, зависит общая сумма заработанных средств. Непредставление им возможности получать премию за счет этих средств так же, как и другим работникам, можно расценивать как дискриминацию"³.

В связи с тем, что, как уже отмечалось ранее, в настоящее время заработная плата состоит из должностного оклада, а также из выплат

¹Перечень показателей оценки эффективности деятельности федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования и их филиалов утв. Минобрнауки РФ 9 августа 2012г.// <http://минобрнауки.рф>(дата обращения 09.04.2018).

² Асеева, А.А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2013. – С.138.

³Российское право: Образование, практика, наука. // http://российское-право.рф/article.php?id=29#_ftn4 (дата обращения: 08.04.2018).

компенсационного и стимулирующего характера, при определении итогового размера заработной платы за каждый месяц работы стоит, как представляется, учитывать индивидуальный вклад каждого работника в деятельность организации (публикация научных работ, участие в конференциях, проведение лекций и семинаров, внедрение результатов научно-исследовательской деятельности, оценка результативности научных разработок (рецензии, отзывы, патенты, сертификаты и т.п.)).

Важнейшим рычагом материального стимулирования научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, является установление им надбавок и доплат за ученую степень (кандидат наук, доктор наук) и за занимаемую должность (доцент, профессор). Значительные размеры доплат установлены Постановлением Правительства РФ от 22 мая 2008 г. N 386 "Об установлении окладов за звание действительных членов и членов-корреспондентов государственных академий наук"¹, например, оклад за звание действительного члена Российской академии наук в размере 50 тыс. рублей.

При этом работникам, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук, не выплачиваются доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук.

В связи с тем, что в настоящее время Российская Федерация предпринимает активные шаги в развитии области инновационных технологий и разработок, но при этом уровень заработной платы научных и научно-педагогических работников достаточно низок, большое значение наряду со стандартной системой оплаты труда приобретает предоставление

¹ Постановление Правительства РФ от 22 мая 2008 г. N 386 "Об установлении окладов за звание действительных членов и членов-корреспондентов государственных академий наук"// Российская газета. –28.05.2008 – №113.

грантов. Так, Постановлением Правительства РФ от 27 апреля 2005 г. N 260¹ утверждено Положение о выделении грантов Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых - кандидатов наук и докторов наук и средств для государственной поддержки ведущих научных школ Российской Федерации, в соответствии с п. 1 которого "гранты выделяются для финансирования расходов на проведение фундаментальных и прикладных научных исследований по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники Российской Федерации, а также для материальной поддержки молодых российских ученых - кандидатов наук и докторов наук и членов коллективов ведущих научных школ Российской Федерации".

Таким образом, участие в конкурсе для получения гранта дает научным работникам возможность получения дополнительного материального стимулирования их трудовой деятельности.

Стоит отметить, что на основании вышеуказанного Положения о выделении грантов Президента Российской Федерации договор об условиях использования гранта заключается между Министерством образования и науки РФ и организациями - участниками конкурса, имеющими трудовые отношения с молодыми учеными и членами коллективов ведущих научных школ Российской Федерации, работы которых были представлены этими организациями на конкурс и стали победителями.

Важнейшим моментом здесь является необходимость гарантирования сохранения заработной платы за работниками, привлеченными к проведению научного исследования, на реализацию которого был получен грант.

Еще одной из новаций в становлении новой системы оплаты труда

¹ Постановление Правительства РФ от 27.04.2005 N 260 (ред. от 25.05.2016) "О мерах по государственной поддержке молодых российских ученых - кандидатов наук и докторов наук и ведущих научных школ Российской Федерации" // Российская газета.-25.05.2016. – № 6979.

является появление такого понятия, как эффективный контракт. В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р¹, под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством.

Задачей "эффективного контракта" является детализация условий анализа деятельности работника, выявление факторов, позволяющих предоставлять работнику различные компенсационные выплаты, что в конечном итоге должно привести к увеличению размера оплаты труда работника, а также к повышению эффективности деятельности самой организации. Эта система является переходом к индивидуальной форме оценки вклада каждого конкретного работника в развитие организации, определения сферы его ответственности за достижение поставленных перед ним задач.

Несмотря на все меры, принимаемые государством в целях повышения уровня заработной платы научных и научно-педагогических работников, общая картина оплаты труда данных категорий работников требует еще дополнительных изменений. Большой разрыв между заработной платой руководителя и рядового сотрудника, незначительный рост доплат за ученые

¹Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»//Собрание законодательства. –2015.–№ 10.

степени и звания, низкие размеры базовых должностных окладов способствуют созданию ситуации, когда работники не заинтересованы в повышении своей квалификации, проведении масштабных научных исследований, написании научных работ и защите диссертаций. Представляется необходимым построить систему оплаты труда научных и научно-педагогических работников таким образом, чтобы размеры заработной платы были дифференцированы в зависимости от качественных и количественных показателей эффективности научной и научно-педагогической деятельности, оценка которых должна производиться по различным критериям объективного характера с целью стимулирования указанных работников в достижении более высоких результатов труда. Это позволит активизировать научно-исследовательскую деятельность в России, поднять на новый уровень качество подготовки специалистов, что будет способствовать стабилизации экономики и инновационному развитию. Кроме того, построение современной системы оплаты труда научных работников обеспечит снижение оттока высококвалифицированных кадров за пределы Российской Федерации, поскольку сегодня, несмотря на увеличение финансирования государством научных исследований, условия материального стимулирования работников, предлагаемые зарубежными странами, делают Россию пока не столь привлекательной площадкой для научной деятельности.

В связи с этим основная цель государства - это привлечение значительного количества инвестиций, в том числе и зарубежных, в отечественную науку и высшее образование. Это позволит научным и образовательным организациям создать благоприятные условия для деятельности своих работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог выпускной квалификационной работе можно сделать следующие выводы.

Изучив правовое регулирование труда педагогических работников, нужно отметить, что проведенный анализ позволяет сделать вывод о неполном соответствии российского образовательного законодательства целям интенсивного развития системы образования и необходимости совершенствования отечественной нормативно-правовой базы, что, безусловно, будет способствовать эффективному повышению уровня материального положения и улучшению условий труда работников образовательных учреждений.

Исследовав научно- педагогического работника как субъекта трудового права, мы можем сделать вывод, что это важный субъект образовательного процесса. Проанализировав понятие научного и педагогического работника было сформулировано следующее суждение. К категории научно-педагогический работник» будет относиться основной персонал образовательных организаций высшей школы (профессорско-преподавательский состав и научные работники), занимающийся научно-образовательной деятельностью. Предлагается закрепить данное понятие в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Кроме того, к научно- педагогическим работникам установлены особые требования, закрепленные в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовом кодексе РФ. Также педагогические работники наделены особыми правами, которыми они могут воспользоваться и обязанности, которые необходимо соблюдать в своей непростой профессии. Проанализировав особенности рабочего времени и времени отдыха научно- педагогических работников вузов, мы выявили, что это обусловлено спецификой педагогической деятельности, требующей повышенного интеллектуального и нервно-эмоционального напряжения. Постоянное напряжение и высокая

ответственность, характеризующие педагогическую деятельность, обуславливают необходимость более продолжительного отдыха для восстановления сил и работоспособности, поэтому для научно-педагогических работников предусмотрены удлиненные ежегодные основные оплачиваемые отпуска, длительный отпуск после 10 лет непрерывной педагогической деятельности и иные права, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

Помимо вышеизложенного, в исследовании изучены особенности заключения и расторжения трудового договора с научно- педагогическим работником, а именно: предшествующая заключению трудового договора в образовательной организации высшего образования процедура конкурсного отбора, заключение срочного трудового договора, проведение аттестации, дополнительные основания прекращения трудового договора с научно-педагогическим работником, включающие, в том числе повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности; неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

С целью улучшений правового регулирования труда научно-педагогических работников ВУЗов на основании полученных результатов исследования, предлагается:

1. определить круг конкретных обязанностей преподавателя на ставку заработной платы;
2. ограничить проведение конкурса для замещения должностей научно-педагогических работников в ВУЗе и проводить его только при поступлении преподавателя на работу в ВУЗ впервые, а по истечении 5-летнего срока проводить аттестацию, по итогам которой с работником

закключается трудовой договор на новый срок либо работник подлежит увольнению;

3. также, предложен вариант решения этого вопроса на уровне учебного заведения; восстановить право ректора высшего учебного заведения на прием на работу преподавателей, в том числе совместителей, а также деканов факультетов (директоров институтов), заведующих кафедрой без проведения конкурса или выборов сроком до одного года и закрепить его в ст.332 ТК РФ; указанный срок можно рассматривать как испытательный срок;

4. разработать квалификационные характеристики согласно должностям профессорско-преподавательского состава;

5. обеспечить выполнение требований ст. 153 ТК РФ (оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни) в отношении преподавательского состава;

6. конкретизировать понятие «прогул» для педагогических работников, определив его как неявку на работу без уважительных причин;

7. решить вопрос с повышением заработной платы педагогическим работникам ВУЗов на федеральном уровне, доведя ее до соизмеримого с теми затратами, которые осуществляют педагогические работники при выполнении своих трудовых обязанностей; ограничить заключение договоров гражданско-правового характера при осуществлении преподавательской деятельности для предотвращения нарушений трудовых прав работников преподавателей;

8. разработать и принять федеральные законы, устанавливающие ограничения для осуществления педагогической деятельности по состоянию здоровья и при наличии судимости с целью приведения законодательства в соответствие с требованиями Закона РФ «Об образовании» и Трудового кодекса РФ;

Проведенное исследование в выпускной квалификационной работе не претендует на исчерпывающую полноту разработки проблем, рассмотренных в данной работе, что дает основание продолжить изучение по избранной теме.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ.– 2018. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Федеральный закон от 22.08.1996 г. № 125 – ФЗ"О высшем и послевузовском образовании" (с изм. от 03.12.2011) // Российская газета.– 2013.– № 2.
3. Федеральный закон от 23.08.1996 г. № 127 – ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (с изм. от 23.05.2016)// Российская газета. – 2016.– № 4.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273 – ФЗ (ред. от 03.02.2014) «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. – 2014.– № 3.
5. О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: приказ Минобрнауки России от 22 дек. 2014 г. № 1601: [ред. от 29.06.2016] //http://www.consultant.ru
6. Приказ Минобрнауки России от 23 июля 2015 года № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско–преподавательскому составу» // http://минобрнауки.рф
7. Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление

Правительства РФ № 678 от 8 авг. 2013 г. // Собрание законодательства РФ.– 2013.– № 33.

2. Постановления высших судебных инстанций и материалы
юридической практики

8. Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19–П "По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего в части второй статьи 331 и статьи 351.1 трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной думы» // Собрание Законодательства РФ. – 2013. – №30 (Часть II).

9. ¹«Положение о порядке замещения должностей научно–педагогических работников» Утверждено Приказом Минобрнауки России от 26.11.2002 № 4114 // <http://минобрнауки.рф>

10. Определение судьи Верховного Суда РФ от 30.08.2006 № 66-В06-10 // <https://www.law.ru>

3. Литература

11. Аллахвердян, А. Г. Динамика научных кадров в советской и российской науке/А.Г. Аллахвердян. –М.: Когито–Центр, 2014. –264 с.

12. Барановский, А.И. Научная деятельность – важнейшее направление повышения квалификации научно–педагогических кадров/А.И. Барановский//Инновационное образование и экономика – 2014.– №2. – С.13 – 18.

13. Образование в России: Словарь–справочник/В.Бегун, Г. Ляйкауф//Вестник МГУ – 2017. – № 20. – С.96 – 98.

14. Додонов , В.Н. Большой юридический словарь/В.Н. Додонов. – М: ИНФРА–М, 2017.– 624 с.

15. Научно–педагогические кадры вуза: развитие и управление подготовкой. Книга журналиста/ В.В. Запольская, Т.В. Кочурова. – Воронеж: ВГУ, 2014. – 132 с.
16. Преподаватель вуза – это профессия /Н.В. Кайгородцева, О.А. Бондарев//Наука и образование: Омский научный вестник – 2013. – №2.– С. 80–85
17. Социальная экономика и экология: словарь–справочник/А.Л. Кураков, Н.Н. Дроздов, В.М. Игнатъев.– М.: ИАЭП Москва, 2015. – 704 с.
18. Колесникова, Л. Преподаватель–профессионал XXI века/Л. Колесникова//Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта – 2014. – № 7 (101) – С.43 – 48.
19. Ларионова, М. Преподаватель вуза – субъект модернизации образования /М.Ларионова// Высшее образование в России– 2014.– № 12.– С. 38 – 41.
20. Минникес ,И.А. Понятие правовой персонификации /И.А.Минникес// Известия ИГЭА –2016. – № 6.– С. 42 –45.
21. Дополнительное образование: проблемы и новые задачи Российской высшей школы/И.Мосичева, В. Шестак // Высшее образование в России. – 2013.–№3. –С.67–68.
22. Никонова, З.В. Сущность методологической компетенции научно–педагогических работников высшей школы. Научно–педагогический журнал / З.В.Никонова // Культурная жизнь Юга России – 2013.– № 3 (32).–С. 39–41.
23. Новаков ,Н. Рейтинг преподавателей и управление вузом /Н.Новаков.– Волгоград: ВолгГТУ,2015. – 273 с.
24. Полонский, В.М. Большой тематический словарь по образованию и педагогике/ В.М. Полонский. – М.: Народное образование, 2017. – 838 с.
25. Сердюцкая, О. Преподаватель как государственный служащий: становление российской модели /О. Сердюцкая// Высшее образование в России – 2013.– № 8. – С. 207 – 211.

26. Солонин, Ю.Н. От повышения качества кадрового потенциала образовательных учреждений к повышению качества образования / Ю.Н. Солонин // Аналитический вестник– 2014. – № 25.– С. 437 – 439.

27. Роль и место бизнес–образования в модернизационных процессах современной России / Н.В. Тихомирова, Т.А. Кочерга// Аналитический вестник– 2014. – № 25. – С. 437 –440.

28. Ушаков, Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка/ Д.Н. Ушаков. –Издательство: Альта–Принт, ДомXXI век,2013.– 800 с.

29. Шалхамов ,Ф. Теория государственного управления/Ф. Шалхамов. – М: Экономика, 2015.– 638 с.

30. Юрмашева, О.А. Понятия «научно–педагогические кадры»: системно–структурный анализ /О.А. Юрмашева // Педагогическое образование и наука– 2013.–№ 8.– С.47–49.

4.Диссертации и авторефераты на соискание ученой степени

31. Асеева, А. А. Особенности правового регулирования труда научно– педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе: дист. канд. юрид. наук/ А.А. Асеева. – Екатеринбург, 2013. – 28 с.

32. Латюшин, В.В. Использование рейтинговой системы оценки качества научно–исследовательской и научно–методической работы профессорско–преподавательского состава педагогического вуза при организации конкурсного отбора на замещение вакантных должностей профессорско–преподавательского состава/ В.В. Латюшин, Т.А. Шульгина,Н.А. Белоусова//научно–теоретический журнал «Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта –2013.– № 11– С.69 –74

33. Усик , Е.Ю. Глоссарий современного образования/ Е.Ю.Усик.– Харьков: НУА ,2014. – 532 с.