

# РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

### А.А. КИРИЛЛОВЫХ

Кирилловых А.А., практикующий юрист в сфере высшего образования, преподаватель Санкт-Петербургского института внешнеэкономических связей, экономики и права (Кировский филиал). Специалист по административному, гражданскому и корпоративному праву, регулированию трудовых и образовательных отношений, правовому обеспечению деятельности высших учебных заведений.

Автор более 50 научных и практических статей, комментариев по проблемам административного, гражданского и образовательного права, ряда учебно-методических материалов юридической тематики.

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Современная высшая школа находится в центре государственных реформ, направленных на дальнейшее государственное строительство и формирование экономики страны на основе развития научно-технического потенциала, в котором значительна роль высшего образования.

Однако высшая школа может эффективно функционировать лишь при наличии квалифицированных кадров - основного звена в цепи достижения публичных интересов.

В целях достижения государственных задач постоянно модернизируется нормативная база, регулирующая сферу труда работников высших учебных заведений.

Надо сказать, что правовая база образования советского периода не имела самостоятельных систематизированных актов и более четкие очертания правового регулирования сфера образования получила лишь в начале 90-х гг. с принятием основополагающих законов об образовании.

В настоящий период нормы, регулирующие труд работников вузов, сосредоточены в Трудовом кодексе РФ 2001 г., Законе РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании", Федеральном законе от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", ряде иных нормативных актов. Трудовое законодательство в своих нормах закрепило принципы отраслевой дифференциации условий труда, воспринимая особенности и специфические условия приложения труда педагогических работников.

Однако предложенная в законодательстве структура нормативного материала не содержит четких правовых связей. Для ответа на определенный вопрос часто необходимо обращаться к нескольким правовым актам, учитывая весьма значительное число ведомственных нормативных источников. Достаточно часто они противоречат друг другу или конкурируют между собой, что порождает спорные моменты. Все это вызывает определенные трудности для правоприменителя.

В предлагаемом читателю справочнике автор попытался систематизировать весьма разрозненный нормативный материал о труде профессорско-преподавательского, а также руководящего состава вузов.

Обобщение основных вопросов регулирования трудовых отношений в вузе позволит читателю ориентироваться в правовой базе высшей школы, грамотно применять нормативный материал к возникшим производственным ситуациям.

Для удобства использования сведения, изложенные в справочнике, содержат необходимые ссылки на нормативные акты, а также руководящие и инструктивные разъяснения различных государственных органов.

Книга снабжена необходимыми приложениями, представляющими собой схемы регулирования трудовых отношений в высшей школе, а также выдержки из основных нормативных актов трудового и образовательного законодательства.

Справочник рассчитан на руководителей, юристов, работников кадровых служб вузов. Книга, несомненно, будет интересна преподавателям и широкому кругу читателей, интересующихся правовыми вопросами в сфере труда педагогических кадров.

## 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ: СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ

Регулирование трудовых отношений, возникающих с участием отдельных категорий работников, вызывает известные трудности, связанные для правоприменителя в первую очередь с решением задач юридических конструкций современного трудового права. Известно, что общие нормы трудового права активно дополняются специальным регулированием как внутри нормативного акта, так и за его пределами. Единство и дифференциация - специфическая черта правового регулирования трудовых отношений. В большей степени данное правило начинает работать в сфере регулирования труда

работников высших учебных заведений. Поэтому в основе правового регулирования труда этих работников лежит сочетание общего трудового законодательства и специальных правовых норм.

Помимо Трудового кодекса РФ 2001 г. нормы о труде преподавателей и руководящих кадров вузов сосредоточены в отраслевых источниках: Законе РФ "Об образовании" 1992 г., Федеральном законе "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" 1996 г.

Централизованным регулированием трудовых отношений закрепляется определенный стандарт трудовых прав и гарантий.

Неотъемлемую часть нормативной базы о высшей школе составляют также типовые документы (положения, инструкции), имеющие нормативный характер, и уставы образовательных учреждений, которые в своих положениях объединяют общие и отраслевые нормы применительно к собственным потребностям и составляют локальный уровень регулирования в цепи реализации правовой базы, в них также отражаются вопросы труда.

Правовые нормы, отражающие дифференциацию регулирования труда, при определенных ситуациях выступают как единые нормы по отношению к другим правовым нормам.

Такая нормативная эклектика в системе правовых связей в высшем образовании в значительной степени определяет современные подходы к регулированию труда работников высшей школы.

Осуществление научно-педагогического труда коллективами преподавателей вузов, особенности и своеобразие научно-педагогической работы, являющейся основой их правовой характеристики, породили необходимость в дифференциации законодательства о труде этих работников.

При этом современное законодательство предлагает выделять несколько уровней правового регулирования труда работников высшей школы, выстраивая стройную систему нормативных источников.

**1. Конституция РФ 1993 г.** Общие начала для развития трудового законодательства заложены в Конституции РФ как основополагающем нормативном акте. Конституция РФ в соответствии с нормами международного права запрещает принудительный труд, закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Составной частью этих конституционных гарантий является также право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 37 Конституции РФ).

Конституция РФ признает приоритет норм международного права над нормами внутреннего законодательства. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (п. 4 ст. 15 Конституции РФ). Следовательно, международно-правовые акты, регулирующие труд, также могут составить национальное трудовое законодательство Российской Федерации. Применительно к трудовой сфере основные нормы международного права содержатся в актах Международной организации труда (МОТ), которая к 2008 г. приняла почти 400 документов. В настоящее время Российская Федерация ратифицировала свыше 50 из действующих документов МОТ, положения большинства которых нашли отражение в ТК РФ. К документам общего характера следует отнести, например, Декларацию МОТ "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (г. Женева, 18 июня 1998 г.). Конвенции и рекомендации МОТ, а также международные договоры являются источниками российского трудового права и обязательны для использования в практике национального законодательства и правоприменительной деятельности.

Не всегда требуется имплементация норм международных актов в российское законодательство. Нормы международных актов используются при заключении отраслевых соглашений по вопросам труда в сфере образования. Такие документы, определяющие порядок рассмотрения вопросов социально-экономического положения работников образования и науки, используют, например, Рекомендации ЮНЕСКО "О статусе преподавательских кадров высших учебных заведений" (1997 г.).

**2. Трудовой кодекс РФ 2001 г.** в своих нормах также воспринимает положения Конституции РФ. Согласно ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации (ст. 10 ТК РФ). Общепризнанные принципы и нормы, исходя из которых в ст. 2 ТК РФ сформулированы основные принципы трудовых отношений, должны применяться при толковании различных норм.

Юридически разграничение применения общих и специальных норм Трудового кодекса закреплено в п. 6 ст. 11 ТК РФ, определяющем установление особенностей правового регулирования труда

отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и др.) в соответствии с ТК РФ.

В основу специального регулирования отдельных категорий работников положен принцип отраслевой дифференциации труда в зависимости от тех или иных профессиональных особенностей.

Специальный правовой блок, посвященный труду работников высшей школы, представлен в качестве самостоятельного субинститута разделом XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" и выделен в отдельную главу 52 "Особенности регулирования труда педагогических работников".

Указанная глава объединяет ст. ст. 331 - 336 ТК РФ, определяющие условия реализации права на занятие педагогической деятельностью (ст. 331), особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений (ст. 332), продолжительность рабочего времени педагогических работников (ст. 333), ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334), длительный отпуск педагогических работников (ст. 335), дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336). Однако положения обозначенной главы не могут составлять полной картины федерального регулирования трудовых отношений в образовании. Специальные нормативные акты призваны дополнять отраслевые нормы трудового права.

**3. Закон РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании"** в некоторой степени усиливает эффект отраслевой дифференциации. Данный источник определил вектор дальнейшего развития регулирования образования как важнейшего социального института. Этот нормативный акт имеет комплексный характер и формирует основы правового статуса работников образования, в том числе и в сфере труда.

В системе нормативных актов, регулирующих трудовые отношения педагогических работников, Закон РФ "Об образовании" предусматривает отдельные вопросы, которые не нашли отражение в кодифицированных актах 1983 г. (КЗоТ) и 2001 г. (ТК РФ). В ряде статей Закона (ст. 53 "Занятие педагогической деятельностью", ст. 54 "Оплата труда работников образовательных учреждений", ст. 55 "Права работников образовательных учреждений и меры их социальной поддержки", ст. 56 "Трудовые отношения в системе образования") определены важные социальные гарантии педагогических кадров.

Важно также то, что в нем предусмотрено для педагогических работников образовательных учреждений право пользования бесплатной жилой площадью с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), а также право на первоочередное предоставление жилой площади. При этом указано, что размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательными актами субъектов Российской Федерации.

**4. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании"** является специальным нормативным актом по отношению к Закону "Об образовании", в котором аккумулированы нормы о высшем образовании, высших учебных заведениях и их сотрудниках. В целом данный Закон адаптирует общие нормы образовательного законодательства под потребности высшей школы.

Непосредственно в Федеральном законе закреплены нормы о порядке управления в высшем учебном заведении и замещении должности ректора и президента, специальные права и обязанности профессорско-преподавательского состава вуза (ст. ст. 12, 20). Особенности в установлении оплаты труда содержат нормы ст. 30 "Оплата труда работников высших учебных заведений", где отражены принципы и условия формирования заработной платы педагогических кадров.

Надо сказать, что дифференциация выражается через специальные нормы, а все специальные нормы действуют наряду с общими. Поэтому общие и специальные нормы действуют совместно и в некоторых случаях специальные нормы замещают общие.

Кроме того, отраслевая специфика труда не всегда дает возможность применить общие нормы трудового права без их уточнения и детализации.

Поэтому в процессе правоприменения необходимо обращать внимание на взаимные отсылки образовательных законов и Трудового кодекса РФ.

Так, согласно ст. 53 Закона РФ "Об образовании" особенности занятия педагогической деятельностью устанавливаются Трудовым кодексом РФ, а условия трудового договора (контракта) не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде (п. 3 ст. 56 Закона "Об образовании").

Согласно п. п. 2 и 3 ст. 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" особенности заключения и прекращения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников, замещения должностей ректоров, проректоров, руководителей их филиалов и институтов в высших учебных заведениях устанавливаются Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора с президентом высшего учебного заведения осуществляется по основаниям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе по основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации (подп. 4 п. 3.1 ст. 20

Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

Такие правоприменительные переходы являются особенностью юридической техники нормативных актов и обусловлены общей системой построения российского законодательства.

**5. Федеральный закон от 10 апреля 2000 г. N 51-ФЗ "Об утверждении Федеральной программы развития образования"** отражает перспективные направления развития статуса педагогических работников. Основными направлениями развития социальной поддержки работников образовательных учреждений и других организаций системы образования являются: разработка нормативных правовых актов о защите педагогических и иных работников организаций системы образования в целях обеспечения для них надлежащих условий труда и социальных гарантий; разработка и реализация мер по совершенствованию форм оплаты труда работников образовательных учреждений; установление норм и видов материальной поддержки педагогических и других работников организаций системы образования, порядка их оказания, а также установление льгот в указанной области; разработка предложений по совершенствованию пенсионного обеспечения педагогических и других работников организаций системы образования.

**6. Типовое положение об образовательном учреждении** составляет особый уровень правового регулирования, предлагающий систематизированную типовую информацию образовательного законодательства. Ряд вопросов, которые закрепляют их нормы, составляют неотъемлемый элемент нормативной базы вузов в сфере трудового права. В частности, в утвержденном Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. N 71 Типовом положении об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) показываются основные схемы взаимоотношений администрации высшего учебного заведения и его работников. Аналогичные элементы трудовых связей определяются и в положениях о других типах образовательных учреждений.

**7. Устав высшего учебного заведения** является актом локального уровня, объединяющим в себе общие и специальные нормы в индивидуальное правовое регулирование. Например, в уставах предусматривается порядок комплектования образовательного учреждения работниками и условия оплаты их труда.

Кроме того, высшее учебное заведение, руководствуясь принципами социального партнерства, представляя интересы администрации и работников, вправе самостоятельно определять перечень вопросов совместно с трудовым коллективом.

Законодатель не просто предоставил работникам образовательного учреждения, студентам право принятия устава, но и определил его содержание, тем самым обозначил круг вопросов, которые должны решаться исключительно на общем собрании (конференции) высшего учебного заведения. Поэтому важное значение при реализации принципа автономии высших учебных заведений придается самоуправлению, которое отражается в принятии собственных нормативных актов поднормативного уровня: положений о выборах ректора, заведующего кафедрой или декана, правил внутреннего трудового распорядка.

В пункте 7 ст. 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" предложена общая формула правового регулирования труда административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала в вузе, которая, несомненно, должна распространяться и на педагогических работников. Их права и обязанности определяются законодательством о труде Российской Федерации, уставом высшего учебного заведения, правилами внутреннего распорядка высшего учебного заведения и должностными инструкциями.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В СИСТЕМЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА**

### **2.1. Понятие и содержание трудового договора**

Трудовой договор является основой построения эффективных взаимоотношений в системе высшей школы, позволяет обеспечить баланс интересов преподавателя и администрации вуза. При регулировании трудовых отношений с педагогическими работниками вузов в полной мере используются общие правила о трудовом договоре, его содержании. Следует обратиться к соответствующим положениям Трудового кодекса РФ.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, определяющее их взаимные права и обязанности.

Работодатель обязуется:

предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;  
обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением;

своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется:

лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовые отношения работника образовательного учреждения регулируются трудовым договором (контрактом). Условия трудового договора (контракта) не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

Содержание трудового договора составляет характеристика условий трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем, в том числе трудовой функции работника.

В трудовом договоре обычно указывается следующее:

**Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя**, заключивших трудовой договор. Работодателем выступает образовательное учреждение в лице его руководителя (ректора, директора, института (филиала)). При этом в договоре отражается полное наименование юридического лица.

Для руководителей образовательных учреждений, по смыслу ст. 273 ТК РФ, работодателем является непосредственно учредитель (учредители) образовательного учреждения. В трудовых отношениях положение руководителя образовательного учреждения является двойственным: с одной стороны, он сам является работником, а с другой - он представитель работодателя.

Для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

**Сведения о документах, удостоверяющих личность работника.** Таким документом является паспорт, указываются паспортные данные (серия, номер, орган, выдавший документ, дата выдачи).

**Идентификационный номер налогоплательщика** (работодателя и работника).

**Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор**, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями. Указываются фамилия, имя и отчество, должность, учредительный документ (устав, положение), документ о полномочиях (приказ о назначении на должность, доверенность).

**Место** (область (край), город (село)) **и дата заключения** трудового договора.

Любой трудовой договор, в том числе и с работником высшего учебного заведения, включает в себя основные и неосновные условия труда.

В первом случае речь идет о существенных условиях, по которым стороны трудового договора должны прийти к соглашению и отразить их в тексте. Во втором - дополнительных условиях, которые могут быть включены в договор по соглашению сторон и необязательны. Между тем отсутствие каких-либо существенных условий не лишает такой трудовой договор действительности, т.е. не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Существенными условиями трудового договора являются следующие:

**Место работы.** Включает в себя адрес образовательного учреждения, структурного подразделения (филиала), наименование факультета, кафедры.

**Дата начала работы.** При заключении срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

**Трудовая функция.** Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Квалификационные характеристики преподавателя могут содержать: 1) преподавательскую работу; 2) участие в воспитательном процессе; 3) выполнение иных работ, непосредственно связанных с этими двумя основными функциями.

**Права и обязанности работника.**

**Работник имеет право на следующее:**

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязан:**

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Общие права и обязанности работников вузов конкретизируются в соответствии с квалификационными характеристиками конкретной должности. В целях реализации возлагаемых на них функций **преподаватели обязаны:**

проводить обучение в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов;

организовывать и контролировать самостоятельную работу обучающихся;

использовать наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые педагогические технологии;

формировать у обучающихся профессиональные умения и навыки, подготавливать их к применению полученных знаний в практической деятельности;

участвовать в разработке образовательных программ, нести ответственность за реализацию их не в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, качество подготовки выпускников;

соблюдать права и свободы обучающихся;

поддерживать учебную дисциплину, контролировать режим посещения занятий;

обеспечивать выполнение учебных планов и программ, соблюдение требований безопасности труда в учебном процессе;

проводить воспитательную работу;

повышать свою профессиональную квалификацию.

Федеральный закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" и общероссийский классификатор занятий включают в себя следующие обязанности преподавателя:

разработку и изменение учебных программ по различным предметам в соответствии с текущими потребностями, учебных планов, годовых календарных учебных графиков;

чтение лекций и проведение практических занятий, обеспечение руководства обучением студентов индивидуально или путем организации семинаров;

применение методов организации обучения, способствующих развитию творческого мышления студентов;

обеспечение высокой эффективности педагогического и научного процессов;

своевременное оповещение администрации о невозможности по уважительным причинам выполнить работу, обусловленную трудовым договором и расписанием учебных занятий;

формирование у обучающихся профессиональных качеств по избранному направлению подготовки (специальности), гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;

развитие у обучающихся самостоятельности, инициативы, творческих способностей;

разработку экзаменационных вопросников и билетов, оценку экзаменационных работ и результатов тестирования;

изучение педагогических методов и дидактических материалов и подготовку рекомендаций по их применению;

проведение научных исследований по вопросам, связанным с их специальностью;

разработку и издание учебных и методических пособий, научных трудов и статей;

участие в научно-практических конференциях и семинарах;

участие в решении финансовых, хозяйственных, научных, методических и других вопросов, касающихся деятельности вуза;

руководство и содействие деятельности студенческих творческих коллективов, других внепрограммных мероприятий;

систематические занятия по повышению своей квалификации.

Возможно отражение в трудовом договоре также конкретного содержания основных направлений деятельности преподавателя.

Из изложенного следует, что преподавательская работа - часть образовательного процесса и по содержанию включает в себя:

учебно-воспитательный (учебный) процесс;

организацию и проведение всех видов учебных (аудиторных и внеаудиторных) занятий, текущего и итогового контроля успеваемости и качества подготовки обучаемых;

руководство курсовыми и дипломными работами и проектами, практикой и стажировкой слушателей.

Содержанием воспитательной работы являются:

привитие обучаемым чувства высокой гражданской ответственности за качество своего вклада в процветание Российской Федерации, воспитание их в духе патриотизма, уважения к правам и свободам человека, Конституции РФ и законам Российской Федерации;

воспитание любви к профессии;

освоение достижений национальной и общечеловеческой культуры, формирование гражданских качеств личности и готовности включиться в систему современных социальных, политических и правовых отношений.

К иным должностным обязанностям педагогического работника вуза относятся:

учебно-методическая, научная (методическая и исследовательская) работа;

организационно-методическая работа;

повышение профессиональной квалификации.

Обязанности преподавателей конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, разрабатываемых на кафедрах по каждой должности, с которыми должны быть ознакомлены работники. Обязанности на каждый учебный год конкретизируются в индивидуальных планах, которые разрабатываются заведующими кафедрами, согласовываются с деканами факультетов и утверждаются проректором по учебной работе.

**Работники образовательных учреждений имеют право:**

на участие в управлении образовательным учреждением;

на защиту своей профессиональной чести и достоинства;

на обеспечение своей профессиональной деятельности;

избирать и быть избранными в ученый совет вуза;

участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности в ученом совете вуза или в общественных организациях;

обжаловать приказы и распоряжения администрации вуза в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

определять содержание учебных курсов в соответствии с государственными образовательными стандартами;

выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие индивидуальным

особенностям работника и обеспечивающие высокое качество учебного процесса.

При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Необходимо учитывать, что выбор учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе при реализации вузом образовательных программ общего образования, осуществляется в соответствии со списком учебников и учебных пособий, определенным образовательным учреждением.

Для руководителей образовательных учреждений может быть обозначен свой спектр характеристики трудовой функции.

Особенности прав и обязанностей руководителя образовательного учреждения - это практически неопределенный круг его должностных обязанностей. Все обязанности руководителя на практике сложно перечислить в трудовом договоре, поскольку он осуществляет руководство всей текущей деятельностью учреждения и действует без доверенности от его имени. То есть представляет его интересы, совершает от его имени сделки, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми его подчиненными, и т.д.

Поэтому в содержательной части трудового договора с руководителем вуза рекомендуется наиболее полно определить условия труда (режим работы, время отдыха, оплата труда и т.п.) и обязанности учреждения по созданию условий для эффективного выполнения трудовых обязанностей (предоставление транспорта, обеспечение жилплощадью, выплата денежных компенсаций и др.).

Кроме того, в договор может быть внесен пункт о дополнительных льготах, вознаграждениях.

Особые трудовые обязанности закреплены в отношении президента вуза. По согласованию с ректором президент высшего учебного заведения осуществляет следующие полномочия:

1) участвует в деятельности попечительского совета и иных органов самоуправления высшего учебного заведения;

2) участвует в разработке концепции развития высшего учебного заведения;

3) представляет высшее учебное заведение в отношениях с государственными органами, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями;

4) участвует в решении вопросов совершенствования учебной, научной, воспитательной, организационной и управленческой деятельности высшего учебного заведения.

#### **Права и обязанности работодателя.**

##### **Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### **Работодатель обязан:**

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке,



установленном Трудовым кодексом РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Характеристики условий труда** могут включать в себя также условия о компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях.

**Режим труда и отдыха** указывается, если отличается от общих правил, установленных в организации.

**Условия оплаты труда** - указываются также размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительных выплат.

**Виды и условия социального страхования** - указываются виды и условия, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

**Дополнительные условия:**

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;

иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

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

В заключаемых с педагогическими работниками трудовых договорах следует предусмотреть некоторые особенности их труда. Например, в трудовом договоре следует указать учебную нагрузку педагогического работника, которая не должна превышать предела, установленного соответствующим типовым положением об образовательном учреждении.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в двух экземплярах в письменной форме, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Порядок заключения трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерная форма, а также форма дополнительного соглашения к трудовому договору утверждены Приказом Минздравсоцразвития России N 424н.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В случае фактического допуска работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

## 2.2. Ограничения при приеме на работу

Трудовая право- и дееспособность возникает на общих основаниях, содержащихся в ст. 63 ТК РФ, т.е. при достижении возраста трудового совершеннолетия - 16 лет.

Трудовое совершеннолетие, наступающее с 16 лет, порождает наступление общей трудовой правоспособности. Однако трудовое законодательство может содержать специальные возрастные критерии (ограничения) для занятия отдельных должностей, выполнения определенных видов работ.

Возрастные ограничения для лиц, поступающих на педагогическую работу, не установлены. При отсутствии иных критериев, ограничивающих специальную трудовую правоспособность, претендовать на занятие педагогической должности вправе физическое лицо, достигшее возраста 16 лет. Правомерным следует считать замещение такой должности физическим лицом, достигшим 16 лет, если этот исключительный по своим способностям индивид будет иметь к данному возрасту необходимый образовательный ценз.

Педагогические работники учебных заведений высшего профессионального образования объединены термином "профессорско-преподавательский состав", к которому относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. К педагогическим работникам также причислены некоторые руководители, деятельность которых непосредственно связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом.

Согласно ст. 53 Закона РФ "Об образовании" и ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие соответствующий уровень образования, или образовательный ценз. Он определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ.

Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации (утв. Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. N 71) определен только один ценз, дающий право на занятие педагогической деятельностью. Согласно п. 88 Положения к педагогической деятельности в высшем учебном заведении допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Квалификационные требования по должностям профессорско-преподавательского и руководящего состава вузов приводятся в приложении 2 к Постановлению Комитета по высшей школе от 14 ноября 1992 г. N 108.

Одним из критериев оценки уровня профессиональной компетенции педагогических работников вузов как педагогических работников являются образование, ученое звание и ученая степень, наличие которых подтверждается соответственно дипломом об образовании, аттестатом доцента или профессора, дипломом кандидата или доктора наук.

Поступать на педагогическую работу могут лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документом об образовании, т.е. необходим профессионализм соответствующего уровня, так как образовательный ценз представляет собой уровень образования, необходимый для получения каких-либо прав.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании. Но квалификационные характеристики при этом не конкретизируются.

Таким образом, по отношению к специалисту, осуществляющему деятельность в сфере образования, при оценке образовательного ценза желательно оценивать три уровня: 1) квалификацию; 2) профессионализм; 3) компетентность. Это позволит оценить педагогического работника как специалиста соответствующей квалификации, профессионала определенного уровня (низкий, средний, выше среднего и высший), компетентного для решения соответствующих профессиональных задач.

При этом не может быть установлено в качестве одного из условий поступления на работу на должность преподавателя наличие научно-педагогического стажа. Необходимо учитывать, что его наличие (отсутствие) оценивается среди прочих обстоятельств, которые могут быть положены в оценку профессиональных качеств соискателей.

Возрастные ограничения касаются только руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста 65 лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности,

соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет.

Нормы образовательного законодательства для негосударственных образовательных учреждений носят примерный характер. Это положение означает лишь право негосударственных вузов следовать предписаниям указанных норм и применять их по своему усмотрению. Поэтому такие ограничения не распространяются на аналогичные должности негосударственных вузов.

Правоспособность лица, претендующего на замещение должности педагогического работника, может быть ограничена только при наличии указанных в ч. 2 ст. 331 ТК РФ обстоятельств, а также при отсутствии у него образовательного ценза и подтверждения, например, факта избрания по конкурсу для замещения должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении.

Статья 331 ТК РФ излагает важные ограничительные обстоятельства и состав лиц, лишенных права заниматься педагогической деятельностью.

В перечень лиц, которым педагогическая деятельность запрещена, отнесены лица:

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

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Ограничение к педагогической деятельности имеют лица, имевшие судимость за определенные преступления, перечень которых также устанавливается федеральным законом. К педагогической деятельности в образовательных учреждениях не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные УК РФ и УК РСФСР. Тяжкими преступлениями признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, не превышает 10 лет лишения свободы. Особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых УК РФ предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет или более строгое наказание (ст. 15 УК РФ). Хотя к числу тяжких преступлений относятся как умышленные, так и неосторожные деяния, однако педагогическая деятельность запрещается только лицам, имеющим судимость за умышленные тяжкие преступления.

Таким образом, лицо не вправе заниматься педагогической деятельностью, если судимость не снята или не погашена. В случае отпадения этих обстоятельств такое лицо вправе претендовать на занятие педагогической деятельностью в установленном порядке.

Для получения сведений о наличии (отсутствии) судимости работодатель может обратиться с соответствующим запросом в информационные центры органов внутренних дел. Согласно ст. 86 ТК РФ все персональные данные работника следует получать у него самого или у третьей стороны, но лишь после обязательного предварительного уведомления работника и с его письменного согласия.

Основанием для ограничения педагогических работников для занятия педагогической деятельностью может служить приговор суда о лишении права заниматься определенной профессиональной деятельностью (ст. 47 УК РФ). Лишение такого права применяется в качестве как основного, так и дополнительного наказания. Такое наказание устанавливается на определенный срок: от 1 года до 5 лет в качестве основного и от 6 месяцев до 3 лет в качестве дополнительного вида наказания. В течение этого срока лицо, лишенное права заниматься педагогической деятельностью, не может работать в образовательных учреждениях, но при этом физическое лицо в полном объеме сохраняет общую трудовую правосубъектность.

Работодатель, на которого ложится ответственность за несоблюдение законодательства о труде, в том числе за прием на работу лиц, судимых за тяжкие и особо тяжкие преступления, обязан обратиться в органы внутренних дел за получением соответствующей информации. В случае приема на работу без обращения в органы внутренних дел работодатель должен предупредить поступающего о том, что это будет сделано параллельно с оформлением его на работу.

Среди основных критериев трудовой правосубъектности педагогических работников (образовательный и возрастной цензы) важное значение имеет соответствующий уровень психофизиологического состояния.

Факт признания физического лица недееспособным препятствует его занятиям педагогической деятельностью. Подобное обстоятельство непосредственно связано с трудовой правосубъектностью работника, одним из критериев которой является наличие способности работника отдавать отчет своим действиям, добровольно выражать свою волю в выборе профессии и рода деятельности.

Лишить физическое лицо дееспособности означает лишить его права совершать определенные действия (поступки), имеющие юридическое значение. Лишить дееспособности или ограничить дееспособность возможно только в случаях и в порядке, установленных законом (ст. 22 ГК РФ). В соответствии с гл. 31 ГПК РФ дела о признании гражданина недееспособным рассматриваются судом общей юрисдикции в порядке особого производства.

Согласно ст. 29 ГК РФ гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным. Такие лица не могут быть допущены к педагогической деятельности.

В числе ограничений, предусмотренных ч. 2 ст. 331 ТК РФ, установлен запрет доступа к педагогической деятельности для лиц, которым эта деятельность запрещена по медицинским показателям (перечень должен быть установлен федеральными законами).

Общее правило предусматривает обязательность предварительных медицинских осмотров (обследований) при заключении трудового договора только для лиц, не достигших возраста 18 лет.

Перечень таких ограничений в отношении педагогических работников, установление которого, согласно п. 2 ст. 53 Закона РФ "Об образовании", относится к компетенции Правительства РФ, в настоящий момент не установлен. Поэтому на практике правило об учете оснований, препятствующих занятию педагогической деятельностью по медицинским показаниям, не соблюдается.

Педагогический работник обязан на основании п. 3 ст. 51 Закона РФ "Об образовании" проходить периодические бесплатные медицинские обследования за счет средств работодателя (учредителя).

Ограничение специальной трудовой правоспособности педагогического работника по медицинским показаниям будет правомерным только в том случае, если перечень этих показаний будет установлен на законодательном уровне. Отсутствие же юридического основания в настоящее время делает невозможным подобное ограничение.

Работодателю можно руководствоваться только Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний, определенным Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377, который был издан в целях реализации Закона РФ от 2 июня 1992 г. N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании". Перечень содержит указания на заболевания, наличие которых препятствует выполнению определенной работы.

Основываясь на ч. ч. 2 и 3 ст. 65 ТК РФ, работодатель вправе потребовать от претендента на занятие педагогической должности справку об отсутствии таких противопоказаний, а претендент обязан ее представить.

До начала исполнения своих обязанностей работник должен пройти инструктаж по технике безопасности.

До подписания трудового договора сторонами и до предъявления необходимых документов в отдел кадров преподаватель не должен допускаться к исполнению обязанностей, так как в связи с отсутствием необходимых документов или непрохождением медицинского осмотра ему может быть отказано в приеме на работу. Законодатель возложил на работодателя обязанность не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обязательный медицинский осмотр, а также имеющих медицинские противопоказания (ст. ст. 76, 212 ТК РФ).

Допуск к работе без необходимого оформления документов в отделе кадров и без издания приказа о приеме на работу может быть признан заключением трудового договора в соответствии со ст. 61 ТК РФ. Это возможно только в случае, когда такой допуск к работе был с ведома или по поручению работодателя или его представителя, т.е. ректора (проректора) вуза. Однако в течение 3 дней после такого допуска к работе с работником должен быть заключен трудовой договор и должны быть представлены необходимые документы в отдел кадров (ст. 67 ТК РФ).

При выявлении наличия медицинских противопоказаний после приема на работу такой работник подлежит увольнению по п. 11 ст. 77 ТК РФ с учетом требований абз. 3 ст. 84 ТК РФ.

### 2.3. Срок трудового договора

Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться либо на неопределенный, либо на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, возможно соглашение сторон при оформлении срочного трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, заключается срочный трудовой

договор. По истечении срока действия срочного трудового договора, если ни одна из сторон не потребовала его расторжения, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ;

на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

при направлении на работу за границу;

при поступлении на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника, и в других случаях.

По соглашению сторон срочные трудовые договоры могут заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству, и в других случаях.

Особые правила установлены в отношении срока трудового договора с руководителем организации.

Согласно ст. 275 ТК РФ трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный ее учредительными документами или соглашением сторон. Срок действия трудового договора, заключаемого на определенный срок, ограничен временными рамками. Срочный трудовой договор не может быть заключен на срок более 5 лет (ст. 58 ТК РФ). Однако в ст. 59 ТК РФ не упоминается, что с руководителем необходимо заключать срочный трудовой договор в обязательном порядке. Не запрещается и заключение бессрочного трудового договора, если руководитель не выполняет научно-педагогической работы.

Занятие должности ректора высшего учебного заведения, следуя выборному порядку занятия указанной должности, предполагает срочные трудовые отношения. Избрание (назначение) ректора допускается на срок не более 5 лет. На указанный срок заключается и трудовой договор (контракт).

С проректорами вуза также заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочий ректора. Следовательно, срок осуществления полномочий проректора зависит от срока полномочий ректора.

В некоторых случаях установлена обязанность работодателя продлить действие срочного трудового договора.

В первом случае речь идет об истечении срока трудового договора в период беременности женщины, если только ее трудовой договор не был заключен на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. В соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем 1 раз в 3 месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Таким образом, продление срочного трудового договора с беременной женщиной возможно только при наличии следующих условий:

срочный трудовой договор заключался не на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

необходимо письменное заявление женщины с просьбой о продлении срока трудового договора; должна быть представлена медицинская справка, подтверждающая состояние беременности.

Продление срочного трудового договора означает, что новый срочный трудовой договор не заключается, а в первоначальном тексте срочного трудового договора меняется условие о сроке его действия путем заключения дополнительного соглашения в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ (в обязательной письменной форме).

Часть 8 ст. 332 ТК РФ регулирует особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками вузов. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более 5 лет или на неопределенный срок.

Применительно к ректорам, проректорам и руководителям филиалов (институтов) вузов ст. 332 ТК РФ содержит правило о продлении срока пребывания в должности.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет (ч. 15 ст. 332 ТК РФ). При этом продление срока пребывания в должности может выступать и как продление срока ранее заключенного трудового договора, и как его перезаключение.

Допускается продление трудовых отношений с преподавателем путем перезаключения срочного трудового договора (заключения нового срочного трудового договора после истечения срока предыдущего).

Пункт 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" определяет, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ распространяется на случаи заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а срочный трудовой договор может быть признан заключенным на неопределенный срок только судом.

Аналогичные правила содержит ч. 1 ст. 338 ТК РФ, предусматривая заключение трудового договора с работником, направляемым на работу в представительство РФ за границей, сроком до 3 лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

Исходя из общих правил ч. 4 ст. 58 ТК РФ, в связи с истечением срока действия срочного трудового договора (при отсутствии возражений сторон на продление трудовых отношений) такой договор считается заключенным на неопределенный срок. Условие о срочном трудовом договоре утрачивает силу.

Трансформации срочных трудовых договоров в договоры с неопределенным сроком по российскому трудовому законодательству возможны не только при прекращении срочного трудового договора, но и в период его действия. Суд, при наличии достаточных оснований, вправе признать срочный трудовой договор договором на неопределенный срок.

Достаточные основания заключения именно срочного трудового договора содержатся в ст. 59 ТК РФ, т.е. по указанным основаниям стороны могут заключить как срочный договор, так и договор с неопределенным сроком.

Трудовым кодексом РФ установлены особенности заключения трудовых договоров с педагогическими работниками вузов (ст. 332 ТК РФ). С данной категорией работников трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников также могут быть заключены как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение или перевод на должности научно-педагогического работника в вузе предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Причем конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в 5 лет.

Допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в вузе без избрания по конкурсу:

1) при приеме на работу по совместительству или в создаваемые вузы до начала работы ученого совета - на срок не более одного года;

2) для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Такое исключение из правил сделано в целях сохранения непрерывности учебного процесса.

При этом конкурс не проводится при замещении следующих должностей:

декана факультета и заведующего кафедрой;

научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;

научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет.

Приказом Минобразования России N 4114 утверждено Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников. Действие этого Положения в отношении профессорско-преподавательского состава распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов вузов РФ. В части научного состава - на научных работников (руководителя научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главного научного сотрудника, ведущего, старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника) научного подразделения, кафедры вуза РФ.

Заключение нового трудового договора с работником, избранным по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника, может не производиться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок (не более 5 лет) или на неопределенный срок.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный (не более 5 лет) или на неопределенный срок.

В том случае, если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса не избран на должность или он не изъявил желаний участвовать в указанном конкурсе, трудовой договор с ним прекращается.

В отличие от конкурсной процедуры замещения должностей научно-педагогических работников должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами высших учебных заведений.

Трудовой договор с педагогическим работником может быть изменен. Возможные изменения трудового договора определяются общими правилами, определенными в гл. 12 ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Данное соглашение заключается в письменной форме.

Внесение изменений в трудовые договоры педагогических работников осуществляется по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ. К их числу отнесены:

изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ);

перевод на другую работу перемещением (ст. 72.1 ТК РФ);

временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ);

перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);

изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

изменение трудового договора при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ);

изменение трудового договора при отстранении от работы (ст. 76 ТК РФ).

Введение новых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях предусматривает обязанность внесения изменений в условия оплаты труда педагогических работников. Изменение системы оплаты труда трудовым законодательством не рассматривается в качестве основания для одностороннего внесения изменений в условия трудового договора по инициативе работодателя, и отказ от внесения изменений в трудовой договор в части оплаты труда не является основанием для увольнения работника. Таким образом, и в этом случае изменение условий оплаты труда в трудовом договоре производится только по соглашению сторон.

Принципиально новым положением является введение аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников. Основная цель аттестации - до истечения срока избрания по конкурсу или истечения срока трудового договора подтвердить соответствие работника занимаемой должности.

От ее результатов также зависит срок действия трудового договора с преподавателем. Неудовлетворительные результаты аттестации служат основанием для увольнения (перевода) работника с профессорско-преподавательской должности.

Изменение трудового договора производится путем заключения соглашения о внесении изменений

в его условия.

Изменения в трудовом договоре могут касаться также должностных обязанностей, оплаты труда, установления или отмены льгот, касающихся различных надбавок и доплат, производимых работнику, и т.п. Изменения и дополнения вносятся в трудовой договор и при изменении законодательства, коллективного договора, а также при присуждении преподавателю ученой степени или присвоении ученого звания.

Переход на вышестоящую должность (например, с преподавателя на доцента), в том числе и при присуждении ученой степени или присвоении ученого звания, осуществляется по результатам конкурса в порядке, установленном для заключения трудового договора.

Изменения в действующем трудовом договоре могут быть связаны с переводом преподавателя на аналогичную или ниже занимаемой им преподавательскую должность на той же кафедре или с переводом на другую профильную кафедру до окончания срока его договора. При этом такой перевод допускается с согласия преподавателя.

Изменения оформляются соглашением, подписанным сторонами трудового договора.

Необходимость изменений условий трудового договора может быть связана также с учебной нагрузкой, изменением учебного плана и т.п. Однако перераспределение нагрузки между преподавателями не является основанием для внесения соответствующих изменений. Такие мероприятия осуществляются только с согласия преподавателя, и в случае его отказа перераспределение нагрузки не должно производиться.

Эти изменения должны осуществляться по окончании учебного года. Однако преподаватели должны быть ознакомлены с предстоящими изменениями не менее чем за 2 месяца до их введения, т.е. до окончания учебного года и ухода работников в очередной отпуск, в письменной форме. Кроме ознакомления с предстоящими изменениями необходимо получить согласие работника на работу в новых условиях труда.

#### 2.4. Совместительство и дополнительная работа

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Общее правило допускает заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей.

Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Для работы по совместительству не требуется согласия работодателя или профсоюзного органа по основному месту работы. Однако несовершеннолетним и беременным женщинам работа по совместительству не разрешается.

Работник, поступающий на работу по совместительству в другую организацию, обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а при необходимости - диплом об образовании (ст. 283 ТК РФ).

Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры определяются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством культуры Российской Федерации и Министерством образования и науки Российской Федерации и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству, т.е. выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Совместительство допускается по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения).

Педагогические работники вузов могут работать по той же или другой должности, специальности, профессии как у другого работодателя, так и у основного. В любом случае с работником должен оформляться трудовой договор с указанием, что работа является совместительством, на его основании издается приказ о приеме на работу по совместительству, а также заводится личная карточка.

При заключении трудового договора на условиях внутреннего совместительства по аналогичной должности работники из числа профессорско-преподавательского состава не должны проходить на ученом совете конкурсный отбор.



Основной работодатель может поручить работнику с письменного согласия последнего выполнение в течение рабочего дня (смены), наряду с основной, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ (ст. 60.2 ТК РФ), т.е. замещения должностей, например на 1,5 ставки. В этом случае размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ), а оформление происходит путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору и издания соответствующего приказа по основной деятельности.

Постановление N 41 расширило перечень работ, которые не являются совместительством.

В соответствии с п. 2 указанного Постановления не считаются совместительством для педагогических работников и не требуют заключения (оформления) трудового договора:

педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.

Указанные виды работ могут выполняться в основное рабочее время с согласия работодателя. Исключение составляют литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности.

Выполнение другой оплачиваемой работы в свободное от основной работы время не требует согласия основного работодателя.

Ограничения на работу по совместительству установлены:

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половина месячной нормы рабочего времени, исчисленная из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

Продолжительность работы по совместительству преподавателей не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. В случае если по основному месту работы преподаватель работает менее 16 часов в неделю (т.е. 0,44 ставки), работа по совместительству не должна превышать 16 часов в неделю (т.е. 0,44 ставки).

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Дополнительная работа руководителей имеет свои особенности.

Должностные обязанности руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений, их филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству. Таким руководителям совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается.

Ректор (директор филиала, института) вуза может быть зачислен по совместительству на преподавательскую должность (профессора, доцента) либо должность научного сотрудника.

В отношении руководителей негосударственных образовательных организаций (филиалов, институтов) таких ограничений не установлено.

Нельзя совмещать должность ректора и президента государственного или муниципального высшего учебного заведения.

Проректоры являются заместителями ректора, что не предусматривает возможность наличия замещающих должностей (например, заместитель проректора). Между тем возможно введение иной должности, квалификационные характеристики которой составляют соответствующие обязанности. В отличие от руководителя вуза, должность проректора не относится к должностям, к которым устанавливаются ограничения на замещение руководящих должностей.

### **3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ И РУКОВОДЯЩИМ СОСТАВОМ ВУЗА**

#### **3.1. Профессорско-преподавательские кадры и администрация вуза. Порядок приема на работу**

Кадровый состав высшего учебного заведения обладает дифференциацией по видам и направлениям работ (трудовой деятельности).

В высших учебных заведениях предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала. К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Весь персонал учреждения можно разделить на основной и вспомогательный. Вспомогательный персонал обеспечивает деятельность основного персонала.

При этом для государственных высших учебных заведений, основанных на федеральной форме собственности, научно-педагогические должности определяются как основной персонал образовательного учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. В образовательных учреждениях высшего профессионального образования к таковым отнесены: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, доцент, профессор, старший преподаватель, методист.

К администрации высшего учебного заведения относятся должности ректора, проректора, руководителя филиала и института, а также должность президента вуза.

Педагогические и административные должности имеют существенное отличие не только в квалификационных характеристиках, но также в особенностях и порядке их замещения.

Порядок комплектования работников образовательных учреждений регламентируется их уставами. Как известно, трудовой договор выступает правовой формой реализации права на труд педагогических работников. Трудовой договор - это соглашение между работником - преподавателем и работодателем - высшим учебным заведением. Трудовой договор с преподавателем заключается, как правило, в лице ректора, и работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию по соответствующей преподавательской должности, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Обязанность работодателя - предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК РФ).

Подписывать трудовые договоры с преподавателями помимо ректора вправе также и проректоры, если такое полномочие им делегировано в приказе или в соответствующей доверенности.

Прием на профессорско-преподавательские должности (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами) проводится по результатам конкурсного отбора. Должности декана и заведующего кафедрой замещаются путем проведения выборов. В таком же порядке замещаются должности ректора и президента вуза.

#### **3.2. Конкурсный отбор преподавателей**

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора. Одно из оснований заключения трудового договора - избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 16 ТК РФ), призванному оценить профессиональный уровень претендентов. По результатам конкурса может быть заключен как трудовой договор на неопределенный срок, так и (по соглашению сторон) срочный трудовой договор (абз. 5 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

ТК РФ не дает общего примерного порядка проведения конкурса. В статье 18 ТК РФ указано, что для заключения трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации должны быть определены:

- перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу;
- порядок конкурсного избрания на эти должности.

Порядок проведения конкурса установлен для педагогических работников в ст. 332 ТК РФ и регламентируется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в

высшем учебном заведении Российской Федерации (утв. Приказом Минобразования России от 26 ноября 2002 N 4114).

Данный порядок закрепляется в учредительных документах образовательных учреждений. При этом нормативный акт содержит часть диспозитивных норм, предусматривающих выбор одного из нескольких вариантов. Поэтому в локальных актах (уставах) работодатель вправе предусмотреть порядок проведения конкурса на замещение вакантных должностей.

Согласно ст. 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" и ст. 332 ТК РФ для научно-педагогических кадров профессорско-преподавательского состава и научных работников вузов конкурс является обязательным, но единой процедуры конкурса для научных работников в России не установлено.

Большинство правовых актов, регламентирующих данный вопрос, устанавливает примерно одинаковый порядок проведения конкурса.

Общая схема проведения конкурсного отбора для замещения должностей научно-педагогических работников в высших учебных заведениях РФ строится на положениях Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании". Согласно ч. 2 ст. 20 Закона N 125-ФЗ особенности заключения и прекращения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников в высших учебных заведениях распространяются также на научно-педагогических работников образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), имеющих факультеты и кафедры.

Порядок и перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, закрепляются в локальном нормативном акте (например, положении). В таком акте следует предусмотреть список должностей, для замещения которых не проводится конкурс. В соответствии с ч. 5 ст. 332 ТК РФ к ним относятся должности:

декана факультета и заведующего кафедрой (поскольку согласно ч. 11 ст. 332 ТК РФ эти должности являются выборными);

научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;

научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет.

В обязательном порядке устанавливаются квалификационные требования по соответствующей должности. В силу ст. 331 ТК РФ образовательный ценз для лиц, которые могут быть допущены к педагогической деятельности, устанавливается типовыми положениями. Так, согласно п. 88 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утв. Постановлением Правительства от 14 февраля 2008 г. N 71, к педагогической деятельности в высшем учебном заведении допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование.

Может быть также установлен возрастной ценз. Например, по норме ч. 12 ст. 332 ТК РФ в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

При установлении квалификационных требований по различным должностям можно ориентироваться на Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 N 37).

Следует предусматривать перечень лиц, которые не допускаются к педагогической деятельности (ст. 331 ТК РФ).

Важно провести конкурс на замещение должности научно-педагогического работника до окончания срока его трудового договора или срока избрания, так как заключение нового трудового договора или пролонгация существующих трудовых отношений возможны только по результатам очередного конкурсного отбора.

По окончании каждого учебного года ректор объявляет фамилии и должности преподавателей, у которых истекает срок договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений вуза (факультета). Функции по ведению документации, касающейся трудовых отношений, оформлению трудовых отношений между учебным заведением и работниками возложены на отдел кадров. Это подразделение должно подготавливать списки преподавателей, у которых заканчивается трудовой договор в следующем учебном году, контролировать своевременность объявления и проведения конкурсного отбора.

Конкурсный отбор проводится в несколько этапов.

1. Объявление о конкурсном отборе в периодической печати или других средствах массовой информации. К средствам массовой информации относятся периодические печатные издания, радио-, теле-, видеопрограммы, кинохроникальные программы, иные формы периодического распространения массовой информации. В случае отсутствия норм в положении о конкурсном отборе в ином локально-нормативном акте руководителем организации определяется и закрепляется лицо,

ответственное за такое объявление, а также срок его подачи. Как правило, объявление делает непосредственно руководитель организации (или его заместители).

Конкурсный отбор объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) вуза не менее чем за 2 месяца до его проведения. Объявление конкурса на замещение должностей, занимаемых преподавателями, осуществляется также не позднее чем за 2 месяца до истечения срока действия трудового договора. В эти же сроки отдел кадров предупреждает каждого преподавателя об истечении срока трудового договора под роспись. Условия, которые должны быть указаны в объявлении о конкурсе, не определены в положении о конкурсном отборе.

К числу обязательных условий относятся:

название должности - ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор (если это преподавательская должность) или младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела и лаборатории (если это должность научного работника) с указанием соответствующих кафедры, факультета и научного подразделения высшего учебного заведения;

квалификационные требования, предъявляемые к претендентам на объявленную должность научно-педагогического работника (наличие специального высшего образования, ученой степени, ученого звания по кафедре либо специальности и стажа работы) в соответствии с установленным по этой должности разрядом единой тарифной сетки;

объем работы (полная ставка или часть ставки), на которую вправе рассчитывать претендент в случае его избрания;

основные условия трудового договора.

2. Прием заявлений для участия в конкурсном отборе. Законом или локальным нормативным актом может быть установлена обязанность представить вместе с заявлением документы, подтверждающие личность претендента, его образование, стаж работы, отсутствие заболеваний, препятствующих замещению вакантной должности. Эти требования установлены для претендентов, не являющихся работниками данного образовательного учреждения. Кроме того, лица, желающие принять участие в конкурсе, могут представлять список научных трудов, написанных в течение срока, прошедшего с момента прохождения предыдущего конкурса по настоящее время (при их наличии).

Исходя из сложившейся практики должностным лицом, обязанным принять документы от претендента, может быть начальник отдела кадров или ученый секретарь. Указание конкретного должностного лица должно найти отражение в локальном нормативном акте вуза или в соответствующем приказе ректора.

Прием заявлений осуществляется в течение месяца со дня опубликования объявления о конкурсе. При этом претенденту может быть отказано в приеме заявления в случае его несоответствия квалификационным требованиям по соответствующей должности или нарушения сроков подачи заявления.

Лица, желающие принять участие в конкурсном отборе, должны быть ознакомлены:

- с положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава;
- с условиями коллективного договора, действующего в вузе;
- с квалификационными требованиями по должности (должностной инструкцией);
- с правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы;
- с условиями оплаты труда, действующими в вузе.

Однако конкурс может и не состояться, а конкурсные правоотношения не возникнуть, если по истечении месячного срока отсутствуют заявления претендентов на участие в нем. В этом случае конкурс считается несостоявшимся и вуз объявляет новый конкурс в установленном порядке.

3. Оценка профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности. До проведения конкурса соответствующая кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре. На данном этапе конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, сведений о стаже и т.д. Кроме того, могут проводиться личное собеседование, анкетирование, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности, на замещение которой претендуют кандидаты.

Так, пунктами 17 и 21 Положения установлено, что ученому совету вуза до проведения тайного голосования кафедра представляет рекомендации по каждой кандидатуре. Также кафедра вправе предложить претендентам на преподавательские должности прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия, а претендентам на должности научных работников - выступить с сообщением по предлагаемой тематике своих научных исследований и по итогам этого дать указанные выше рекомендации.

4. Отбор претендентов конкурсной комиссией. Исходя из сложившейся практики при конкурсном отборе профессорско-преподавательского состава ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели и доценты избираются на ученых советах факультетов, а профессора - на ученых советах высших

учебных заведений, если иное не установлено уставом вуза.

Конкурс на замещение преподавательских должностей общеуниверситетских кафедр следует проводить на ученом совете высшего учебного заведения или факультета, по усмотрению ректора. Решение ученого совета вуза (факультета) принимается тайным голосованием. На ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала) производится обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников. Претендентам должна быть предоставлена возможность присутствовать на заседаниях кафедры и ученого совета факультета, рассматривающих их кандидатуры.

Решение по конкурсному отбору принимается по результатам тайного голосования, с заполнением бюллетеня. Прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета (совета), но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава ученого совета. Если претенденты получили равное количество голосов, проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета (совета).

Конкурсный отбор может быть признан несостоявшимся, если не было подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50% голосов членов ученого совета (совета).

В этом случае может быть объявлен новый конкурсный отбор с соблюдением всей процедуры проведения конкурса.

По результатам конкурсного отбора с работником заключается трудовой договор и издается приказ о приеме на работу. Сроки трудового договора, заключаемого с претендентом, успешно прошедшим конкурсный отбор, устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета высшего учебного заведения. Срок окончания договора должен совпадать с окончанием учебного года, чтобы не было необходимости проводить конкурсный отбор и возможную смену преподавателей во время учебного процесса.

Лицо, избранное по конкурсу на научно-педагогическую должность, имеет право, например, по аналогии с ч. 4 ст. 64 ТК РФ, в течение месяца после утверждения ректором результатов конкурса заключить с вузом трудовой договор. Неявка без уважительной причины претендента в течение указанного срока для заключения трудового договора лишает его в последующем права требовать от вуза заключения договора на основании акта избрания по конкурсу, и последний утрачивает свое юридическое значение.

При наличии вакантной должности конкурсный отбор проводится в период учебного года в том же порядке.

Не объявляется конкурсный отбор на указанные вакантные должности при переводе работника, но только с его согласия, на аналогичную либо ниже занимаемой им должности на той же кафедре, в научном структурном подразделении или при переводе на другую профильную кафедру, в научное структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

Не должно проводиться конкурсное избрание и в случае, когда научно-педагогический работник вуза ранее был избран по конкурсу на часть ставки конкурсной должности, например на 0,5 ставки профессора. Если через некоторое время обе стороны (работник и вуз) придут к соглашению об увеличении нагрузки профессору, например, до полной ставки, то перевод преподавателя с 0,5 ставки на полную ставку профессора производится по приказу ректора. В трудовой договор научно-педагогического работника в этом случае вносятся соответствующие изменения. При этом срок действия его трудового договора или срок избрания, если заключен трудовой договор на неопределенный срок, не меняется.

Следует учитывать, что конкурс также не проводят, если должность научно-педагогического работника занимает беременная женщина либо женщина, имеющая детей в возрасте до 3 лет, с которой заключен трудовой договор на неопределенный срок (ст. 332 ТК РФ).

Согласно ст. 333 ТК РФ педагогическим работникам в отличие от всех других разрешается работа на условиях внутреннего совместительства по аналогичной должности. На основании изложенного при заключении трудового договора на условиях внутреннего совместительства по аналогичной должности работники из числа профессорско-преподавательского состава не должны проходить на ученом совете конкурсный отбор.

Если же они претендуют на работу на условиях внутреннего совместительства не по аналогичной должности, то до заключения трудового договора должны проходить конкурсный отбор на общих основаниях.

В порядке исключения в целях сохранения непрерывности учебного процесса согласно письму Минобразования России от 30 декабря 2002 г. N 25-111ин/25-22 по решению ректора допускается заключение трудового договора с преподавателем, в том числе работающим на условиях внутреннего совместительства, до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке.

### 3.3. Замещение должности декана и заведующего кафедрой

Конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой не проводится. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами высших учебных заведений.

Декан избирается из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников университета. Претенденты на должность декана должны иметь ученую степень или звание (п. 65 Типового положения о вузе).

Декан, возглавляющий факультет высшего учебного заведения, избирается в порядке, который определяется уставом высшего учебного заведения. При проведении выборов возможно выдвижение кандидатов на соответствующие должности как научно-педагогическими коллективами, так и путем самовыдвижения. Выборы так же, как и при проведении конкурса, проводятся путем тайного голосования из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников, имеющих ученые степени и ученые звания. Решение ученого совета об избрании (акт избрания) декана утверждается приказом ректора вуза. По результатам выборов на должность декана с избранным лицом заключается трудовой договор, его зачисление на соответствующую должность проводится приказом ректора.

Декан осуществляет управление деятельностью факультета, в пределах своей компетенции он издает распоряжения и указания, обязательные для всех студентов и сотрудников факультета. Декан несет персональную ответственность за результаты работы факультета. Он может быть досрочно освобожден от должности решением ученого совета вуза по представлению совета факультета или ректора университета.

Процедура избрания определяется положением о факультете, утвержденным ученым советом университета.

Заведующий кафедрой возглавляет очень важное структурное подразделение вуза, обеспечивающее организацию преподавания одной или нескольких дисциплин силами профессорско-преподавательского состава кафедры, поэтому при проведении выборов заведующего кафедрой очень велика роль коллектива соответствующей кафедры. От кафедры требуется либо рекомендация на должность заведующего кафедрой нового кандидата, либо оценка деятельности прежнего заведующего кафедрой.

Заведующий кафедрой избирается из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля и, как правило, должен иметь ученую степень или звание.

Порядок выборов заведующего кафедрой аналогичен порядку выборов декана факультета и определяется уставом вуза. В этой связи выборы заведующего кафедрой также проводятся ученым советом вуза на основе тайного голосования, а по их результатам заключаются трудовые договоры с избранными лицами.

Заседание оформляется протоколом, который подписывается председателем и ученым секретарем совета вуза.

Утверждение в должности заведующего кафедрой, как правило, производится приказом ректора. Предельный возраст для замещения должности декана факультета и заведующего кафедрой не установлен. Все должности научно-педагогических работников вузов замещаются без возрастного ограничения независимо от принадлежности вуза к государственной или муниципальной системе. Трудовой кодекс (ст. 332) не содержит ограничения для заключения трудового договора при замещении должностей декана факультета и заведующего кафедрой на неопределенный срок, так же как и в отношении всех других научно-педагогических работников вуза. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета факультета.

При этом правила о возможности заключения трудового договора с преподавателем (в том числе внутреннего совместителя) до проведения процедуры конкурса не распространяются на деканов факультетов и заведующих кафедрами при приеме их на педагогическую работу на условиях внутреннего совместительства.

### 3.4. Замещение руководящих должностей

Согласно п. 4 ст. 35 Закона РФ "Об образовании" руководитель государственного или муниципального образовательного учреждения в соответствии с уставом соответствующего образовательного учреждения может быть:

- 1) избран коллективом образовательного учреждения;
- 2) избран коллективом образовательного учреждения при предварительном согласовании кандидата (кандидатур) с учредителем;
- 3) избран коллективом образовательного учреждения с последующим утверждением учредителем;
- 4) назначен учредителем с предоставлением совету образовательного учреждения права вето;
- 5) назначен учредителем;

б) нанят учредителем.

Общие правила высшей школы предполагают выборные начала замещения должности ректора высшего учебного заведения.

В соответствии с Федеральным законом "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" ректор, осуществляющий управление вузом, избирается на данную должность путем тайного голосования на общем собрании сроком на 5 лет. Ректор в данной должности утверждается органом управления образования, в ведении которого находится высшее учебное заведение.

Должности ректоров в государственных вузах замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет вне зависимости от времени заключения трудовых договоров. Лица, которые занимают указанные должности и притом уже достигли данного возраста, с их согласия переводятся на иные должности, соответствующие их квалификации.

Кандидатуры на должности ректоров государственных или муниципальных высших учебных заведений, прошедшие выдвижение в соответствии с их уставами, представляются на рассмотрение действующих на общественных началах аттестационных комиссий соответствующих уполномоченных органов исполнительной власти или исполнительно-распорядительных органов городских округов, муниципальных районов. Порядок выдвижения кандидатур на должность ректора должен предусматривать возможность их самовыдвижения.

Положения об аттестационных комиссиях и их состав утверждаются соответствующими уполномоченными органами исполнительной власти или исполнительно-распорядительными органами городских округов, муниципальных районов. В состав такой аттестационной комиссии включаются:

1) при выборах ректоров высших учебных заведений, находящихся в ведении Российской Федерации, - представители федеральных органов государственной власти (50%), представители общественных организаций и государственно-общественных объединений в системе высшего и послевузовского профессионального образования и представители органов государственной власти субъекта Российской Федерации, на территории которого расположены высшие учебные заведения (50%);

2) при выборах ректоров высших учебных заведений, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, - представители органов государственной власти субъекта Российской Федерации (50%), представители общественных организаций и государственно-общественных объединений в системе высшего и послевузовского профессионального образования (50%);

3) при выборах ректоров муниципальных высших учебных заведений - представители органов местного самоуправления соответственно городского округа или муниципального района (50%), представители общественных организаций и государственно-общественных объединений в системе высшего и послевузовского профессионального образования (50%).

Ректор государственного или муниципального вуза в порядке, установленном уставом такого высшего учебного заведения, избирается из числа кандидатур, согласованных с аттестационной комиссией соответствующего уполномоченного органа исполнительной власти или исполнительно-распорядительного органа городского округа, муниципального района, тайным голосованием на общем собрании (конференции) на срок до 5 лет. После избрания ректора между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района, в ведении которых находится такой вуз, заключается трудовой договор на срок до 5 лет.

Ректор государственного высшего учебного заведения избирается тайным голосованием на общем собрании (конференции) научно-педагогических работников, а также представителей других категорий работников и обучающихся на срок до 5 лет в порядке, установленном уставом вуза.

Уставом вуза определяется порядок выборов ректора по результатам обсуждения программ претендентов либо по результатам отчета действующего ректора с последующим выбором путем тайного голосования. В уставе излагается один из указанных выше вариантов порядка выборов ректора.

Ученый совет вуза разрабатывает и принимает своим решением положение о процедуре избрания ректора, включая требования к кандидатам на должность ректора, не противоречащие действующим нормативным правовым актам РФ.

Ученый совет вуза утверждает список кандидатов на должность ректора и направляет данный список в Аттестационную комиссию Министерства образования и науки Российской Федерации по рассмотрению кандидатур на должность ректора государственного высшего учебного заведения.

Ежегодно приказом Федерального агентства по образованию (Рособразования) утверждается график проведения выборов ректоров на предстоящий учебный год с указанием месяца проведения выборов. Во исполнение данного приказа Рособразования ученый совет вуза определяет сроки проведения общего собрания (конференции) по выборам ректора. При принятии решения ученый совет вуза должен определить конкретную дату выборов ректора, которая назначается не ранее чем за 4 месяца и не позднее окончания срока полномочий ректора.

В соответствии с п. 3 ст. 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном

образовании" учредитель вправе продлить срок пребывания в должности ректора, достигшего 65 лет, по представлению ученого совета вуза. Поэтому ректор, желающий продолжить работу в занимаемой должности после достижения возраста 65 лет, должен не позднее чем за 3 месяца до достижения указанного возраста в пределах срока своих полномочий, данных общим собранием (конференцией), подать соответствующее заявление в ученый совет вуза. Ученый совет рассматривает данное заявление и либо выносит представление в адрес Рособразования о продлении срока пребывания ректора в занимаемой должности на срок своих полномочий, либо принимает решение об отказе ему в этом. Решение ученого совета принимается открытым или тайным голосованием в соответствии с регламентом его работы.

Если ученый совет принимает положительное решение, то представление ученого совета вместе с ходатайством главы администрации субъекта Российской Федерации по месту нахождения вуза должны быть направлены в адрес Рособразования не позднее чем за 1 - 2 месяца до достижения ректором 65 лет. Рособразование, в лице руководителя Рособразования, вправе принять решение о продлении срока пребывания в должности ректора в пределах срока его полномочий общим собранием (конференцией) на любой срок (1 год, 2 и т.д.) до достижения им 70 лет или принять отрицательное решение. Во всех случаях решение Рособразования письменно доводится до сведения ученого совета вуза, направившего представление о продлении срока пребывания в должности ректора.

Избранный общим собранием (конференцией) кандидат на должность ректора рассматривается на коллегии Рособразования. Между кандидатом на должность ректора и Федеральным агентством по образованию заключается трудовой договор и издается приказ об утверждении его в должности ректора.

В положении о процедуре выборов ректора предусматривается:

создание комиссии по выборам ректора;

утверждение формы бюллетеня по выборам ректора;

порядок выдвижения кандидатур на должность ректора и сроки их представления в комиссию по выборам ректора;

представление ученым советом вуза списка кандидатур на должность ректора в Аттестационную комиссию Минобрнауки России;

нормы представительства, порядок и сроки выборов делегатов от кафедр, факультетов, других структурных подразделений на общее собрание (конференцию) коллектива по выборам ректора;

дата проведения общего собрания (конференции) по выборам ректора.

В случае если избрание ректора осуществляется не на основе отчета действующего ректора, в комиссию по выборам ректора претенденты представляют в сроки, ею установленные, следующие документы:

заявление от кандидатов (кандидата) о намерении принять участие в выборах ректора;

протоколы заседаний коллективов подразделений вуза по выдвижению кандидатур к избранию на должность ректора, а также по поддержке кандидатур;

автобиографию и список научных трудов кандидата;

для претендентов, не работающих в данном вузе, заверенные копии документов о высшем образовании, ученой степени, ученом звании, выписку из трудовой книжки, автобиографию и список научных трудов;

дополнительные документы по усмотрению кандидатов.

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

Утвержденный ученым советом и рассмотренный Аттестационной комиссией Минобрнауки России список кандидатов по выборам на должность ректора с указанием занимаемых должностей, мест работы, ученых степеней и (или) ученых званий вывешивается на досках объявлений в вузе не позднее чем за 10 дней до даты общего собрания (конференции). В объявлении также указывается, где можно ознакомиться с программами кандидатов, дата и место проведения общего собрания (конференции) по выборам ректора.

Общее собрание (конференцию) открывает председатель комиссии по выборам ректора, который оглашает список кандидатов. Общее собрание (конференция) открытым голосованием из своего состава избирает мандатную комиссию по проверке полномочий делегатов общего собрания (конференции) и счетную комиссию.

Решение мандатной комиссии по проверке полномочий делегатов общего собрания (конференции) оглашается ее председателем до начала тайного голосования и утверждается делегатами общего собрания (конференции) открытым голосованием.

Члены счетной комиссии раздают делегатам общего собрания (конференции) бюллетени для тайного голосования. После голосования счетная комиссия подсчитывает голоса и принимает



соответствующее решение. Протокол счетной комиссии по выборам ректора оглашается ее председателем и утверждается делегатами общего собрания (конференции) открытым голосованием.

Решение о выборах ректора является действительным, если в голосовании приняли участие не менее 2/3 списочного состава делегатов общего собрания (конференции). Избранным считается кандидат, получивший наибольшее число голосов, но не менее 50% + 1 голос. Если ни один из кандидатов не получил указанного количества голосов, то общее собрание (конференция) вправе принять решение о проведении второго тура голосования. Избранным по результатам второго тура считается кандидат, получивший более 50% голосов делегатов общего собрания (конференции).

Выборы признаются общим собранием (конференцией) несостоявшимися, если ни один из кандидатов не получил более 50% голосов делегатов общего собрания (конференции), принявших участие в голосовании. При этом процедура проведения новых выборов (начиная с согласования с Рособразованием новой даты выборов) должна включать проведение заново всех вышеуказанных мероприятий.

Повторные выборы ректора проводятся в случае нарушения установленной Федеральным законом и (или) уставом высшего учебного заведения процедуры выборов ректора либо в случае признания выборов ректора несостоявшимися или недействительными.

Следует учесть, что ректор федерального университета назначается Правительством Российской Федерации на срок до 5 лет. Таким образом, вышеуказанный порядок (выборный) замещения должности ректора в федеральных университетах не применяется.

Выборы ректора высшего учебного заведения не допускаются также в случае, если государственное или муниципальное высшее учебное заведение в целом лишается государственной аккредитации (действующий ректор вуза и отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников проректоры освобождаются от занимаемых должностей органами, в ведении которых находится такой вуз). Ректор принимается соответствующим органом, осуществляющим управление в сфере образования, на работу по трудовому договору на срок не более чем 5 лет.

После возобновления государственной аккредитации высшего учебного заведения (но не ранее чем через один год со дня лишения его государственной аккредитации) в таком высшем учебном заведении избирается ученый совет в установленном настоящим Федеральным законом порядке.

Выборы ректора не проводятся также в создаваемом или реорганизуемом государственном или муниципальном высшем учебном заведении. В этом случае ректор назначается учредителем, с ним заключается трудовой договор на срок не более 5 лет.

В соответствии со ст. 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском образовании" в высшем учебном заведении может предусматриваться должность президента.

Введение должности президента становится практикой многих высших учебных заведений, в том числе и негосударственных. Такая практика, с одной стороны, отвечает требованиям сегодняшней жизни вузов (необходимость авторитетной личности, имеющей необходимые связи и опыт), с другой стороны, направлено на дальнейшее развитие государственно-общественного характера управления высшими учебными заведениями. Президент - общественное лицо, от его положения во многом зависят связи вуза и общества, его оценка, формирование общественного мнения, авторитет образовательного учреждения.

При этом при введении должности президента в устав высшего учебного заведения в установленном порядке вносятся соответствующие изменения.

После утверждения изменений в уставе вуза, связанных с введением должности президента вуза, ученый совет на своем заседании открытым голосованием простым большинством голосов принимает положение о президенте вуза.

Положение о президенте вуза принимается ученым советом при кворуме 2/3 от списочного состава. Данное положение вступает в силу после утверждения ректором вуза.

Должность президента федерального университета учреждается в обязательном порядке при создании федерального университета и закрепляется в его уставе.

Должность президента замещается на основании выборов президента.

Письмом Федерального агентства по образованию от 10 апреля 2007 г. N 18-10/174 утверждено Типовое положение о президенте государственного высшего учебного заведения. В соответствии с п. 1.5 Типового положения предлагается положение о президенте конкретного вуза, изменения и дополнения к нему принимать ученым советом вуза и утверждать ректором вуза.

Кроме того, Федеральным агентством по образованию разработаны рекомендации по процедуре проведения выборов президента подведомственного Рособразованию образовательного учреждения высшего профессионального образования (письмо от 21 сентября 2006 г. N 18-02-10/09 "О процедуре избрания президента вуза").

При избрании президента в вузах, подведомственных иным федеральным органам исполнительной власти, такие рекомендации могут быть использованы в качестве примерных.

Кандидатура на должность президента представляется в ученый совет такого высшего учебного

заведения органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится высшее учебное заведение.

Кандидатура для избрания на должность президента выдвигается ученым советом из числа лиц, внесших существенный вклад в развитие вуза, имеющих ученую степень и ученое звание. В числе требований, предъявляемых к лицу на должность президента, является опыт работы в должности ректора высшего учебного заведения.

Определив кандидатуру на должность президента, ученый совет вуза согласовывает ее с Федеральным агентством по образованию. При принятии положительного решения Рособразование вносит данную кандидатуру в ученый совет вуза для проведения процедуры по выборам президента.

Кандидатуру на должность президента, согласованную с Федеральным агентством по образованию, предлагает на заседании ученого совета ректор вуза.

На заседании ученого совета избирается счетная комиссия.

Кандидатура на должность президента вуза вносится в бюллетень для тайного голосования.

Президент вуза избирается на ученом совете вуза на безальтернативной основе при кворуме не менее 2/3 от списочного состава ученого совета. Решение счетной комиссией оформляется протоколом.

В случае если предложенная кандидатура на должность президента не наберет необходимого для избрания числа голосов, ученый совет на своем очередном заседании может принять решение о необходимости проведения новых выборов президента в установленном порядке.

Президент вуза избирается на заседании ученого совета тайным голосованием простым большинством голосов на срок до 5 лет.

После избрания президента вуз представляет в Федеральное агентство по образованию следующие материалы:

письмо с информацией об избрании президента на бланке вуза, подписанное председателем ученого совета;

выписка из протокола заседания ученого совета вуза по выборам президента, подписанная председателем и секретарем совета и заверенная гербовой печатью вуза;

стенограмма заседания ученого совета вуза по выборам президента, подписанная председателем и секретарем совета и заверенная гербовой печатью вуза (1 экз.);

протокол заседания счетной комиссии по выборам президента вуза, подписанный всеми членами комиссии и заверенный гербовой печатью вуза (1 экз.);

трудовой договор между Федеральным агентством по образованию и президентом вуза, подписанный и заверенный гербовой печатью вуза (2 экз.), в том числе на магнитном носителе;

положение о президенте вуза (1 экз.);

устав вуза (1 экз.)

В течение 2 недель с момента представления в Федеральное агентство по образованию необходимых документов Федеральное агентство по образованию заключает с избранным президентом вуза трудовой договор сроком до 5 лет и издает соответствующий приказ о его утверждении в должности президента вуза.

После избрания президента между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится высшее учебное заведение, заключается трудовой договор на срок до 5 лет.

Заместители ректора (проректоры) замещают соответствующие должности по решению избранного (назначенного) ректора вуза. Трудовой договор с проректором заключается на основании приказа о назначении на должность на срок, не превышающий срока полномочий руководителя вуза.

Руководители филиалов высших учебных заведений - директора - управляют деятельностью обособленных структурных подразделений. Согласно Типовому положению о филиалах федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования (высших учебных заведениях), утв. Приказом Минобрнауки России от 1 декабря 2005 г. N 297, руководитель (директор) филиала назначается приказом ректора высшего учебного заведения из числа работников, имеющих, как правило, опыт учебно-методической и (или) научной и организационной работы в высшем учебном заведении. С директором филиала заключается трудовой договор с ограничением либо без ограничения срока его действия.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

##### **4.1. Общие правила о рабочем времени**

Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Общие правила закрепляют дифференцированные условия рабочего времени для отдельных категорий работников. В частности, для педагогических работников, в отличие от нормальной продолжительности, предусматривается возможность установления сокращенной продолжительности рабочего времени.

При этом не исключается применение в отношении педагогических работников иных режимов рабочего времени, например установление неполного рабочего времени. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При определении допустимой продолжительности ежедневной работы следует исходить из того, что она не может превышать общеустановленной нормы - 8 часов в день.

При решении вопроса о продолжительности работы накануне нерабочих праздничных дней необходимо руководствоваться ст. 95 ТК РФ, в соответствии с которой продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ распространяет правило об уменьшении на 1 час продолжительности рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, на всех работников, в том числе и педагогических.

Общим выходным днем преподавателя является воскресенье. Во время сессии выходные дни устанавливаются с учетом расписания учебных занятий. Привлечение преподавателей к работе в нерабочие праздничные дни, в том числе и во время сессии, не допускается.

Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ), и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

#### 4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Продолжительность рабочего времени определяется его режимом.

Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени предусматривает:

1) продолжительность рабочей недели:

5-дневная с 2 выходными днями;

6-дневная с 1 выходным днем;

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

неполная рабочая неделя;

2) работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

3) продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);

4) время начала и окончания работы;

5) время перерывов в работе;

6) число смен в сутки;

7) чередование рабочих и нерабочих дней.

Режим рабочего времени определяется в правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, такой режим определяется трудовым договором.

Трудовое законодательство предусматривает особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников (п. 2 ст. 100 ТК РФ).

На основании п. 2 ст. 100 ТК РФ Правительством РФ принято Постановление от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы", определяющее особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством здравоохранения и социального

развития Российской Федерации.

На основании Постановления Минобрнауки России издан Приказ от 27 марта 2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений". Согласно п. 7.1 Приказа режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) и специалистов в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

Для преподавателей сокращенная продолжительность рабочего времени определяется как нормальная продолжительность. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников, как указано, не может превышать 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени преподавателя не рассматривается законодателем как уменьшение объема работ по сравнению с нормальным режимом (40 часов в неделю) работы.

Понятие "сокращенное рабочее время" (ст. 92 ТК РФ), которое устанавливается для педагогических работников, следует отличать от понятия "неполное рабочее время" (ст. 93 ТК РФ).

Основное отличие состоит в том, что установление сокращенного рабочего времени осуществляется законодателем, а неполного - сторонами трудового договора.

Установление неполного рабочего времени педагогическому работнику выражается в пропорциональном уменьшении часов рабочей недели и часов учебной нагрузки.

В соответствии с ч. 3 ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников какие-либо ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Таким образом, для педагогических работников, работающих в режиме неполного рабочего времени, сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, замещающих преподавательские должности при режиме полной занятости.

Для развития положений ТК РФ Правительством РФ принято Постановление от 3 апреля 2003 г. "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений". Согласно Постановлению продолжительность рабочего времени педагогических работников включает в себя преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов устанавливается продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю), а не норма часов педагогической или преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренную в положении для иных категорий педагогов.

В соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ регулирование рабочего времени и оплаты труда педагогических работников вуза может быть определено следующим образом:

- 1) установление времени работы отдельных категорий педагогов в 36 часов в неделю либо уменьшение этих часов с учетом оплаты их труда в форме должностного оклада;
- 2) установление нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в пределах тех же 36 часов работы в неделю.

Особенности режима рабочего времени и учебной нагрузки педагогических работников связаны также с наличием в большинстве образовательных учреждений каникулярного периода, установленного для обучающихся. Период каникул, не совпадающий с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических работников образовательных учреждений, является для них рабочим временем.

Следует отметить, что продолжительность их рабочего времени в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников, изменению не подлежит.

В указанный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки или педагогической работы, определенному им до начала каникул.

Увеличение их рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ возможно лишь в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работ намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

Если таких мероприятий и работ на каникулярный период не запланировано, то привлечение

работников, ведущих преподавательскую работу, к выполнению педагогической, методической, а также организационной работы в этот период ограничивается нормируемой частью их рабочего времени, т.е. количеством часов учебной нагрузки до начала каникул.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда тренеров-преподавателей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

В аналогичном порядке Положение об особенностях режима рабочего времени регулирует рабочее время работников образовательных учреждений в период отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

Привлечение к работе в каникулярный период, а также в период отмены занятий по указанным выше причинам осуществляется на основании соответствующих распорядительных документов образовательного учреждения, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с установленным до этого расписанием, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени.

Согласно п. п. 3.1 и 3.2 Положения при составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных указанным Положением.

Составляя расписание учебных занятий, образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу. Необходимо следить, чтобы не нарушалась ее непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (окна), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Расписание учебных занятий должно составляться с учетом данного обстоятельства.

Общая продолжительность рабочего времени (без учета перерывов) не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. При этом возможные перерывы вводятся в образовательных учреждениях только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с ней.

Правило о продолжительности рабочего времени и возможных перерывов в нем не применяется, если они вызваны тем, что работник выполняет педагогическую работу более чем на 1 ставку. В этом случае невозможно соблюсти непрерывность его работы в течение дня. В таком случае педагогический работник, давая согласие на работу сверх установленной нормы часов за ставку, соглашается на условия выполнения дополнительной работы в установленное время.

Совместительство педагогических работников регулируется общими нормами. Работа по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время и по общему правилу ограничивается половиной месячной нормы рабочего времени (рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

#### 4.3. Учебная нагрузка преподавателя

Согласно п. 6 ст. 55 Закона РФ "Об образовании" учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре. При этом учебная нагрузка ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, т.е. ограничение верхнего предела учебной нагрузки носит обязательный характер.

Рабочее время лиц из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), специалистов имеет конкретную продолжительность - 36 часов в неделю.

В то же время режим рабочего времени этих работников также имеет свои особенности, поскольку определяется с учетом выполнения преподавательской работы и осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 900 часов в учебном году (в образовательных учреждениях высшего профессионального образования) и 800 часов в учебном году (в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов).

Средняя годовая нагрузка преподавателей устанавливается ученым советом вуза ежегодно. Индивидуальная нагрузка каждого преподавателя определяется заведующим кафедрой, согласовывается с деканом и утверждается проректором по учебной работе.

Особенности учебной нагрузки профессорско-преподавательских кадров определяются индивидуальными параметрами. Их учебная нагрузка ставится в зависимости от квалификации и профиля работы кафедры, вузы устанавливают нагрузку для должностей профессора на уровне 400 - 450 часов в учебном году, доцента - 700 - 720 часов, ассистента - 850 - 900 часов в год.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой относятся к профессорско-преподавательскому составу. Поэтому ведение учебной нагрузки должно входить в их должностные обязанности. Фиксированная учебная нагрузка для указанных должностей в настоящий период не установлена. Высшие учебные заведения вправе самостоятельно устанавливать педагогическую нагрузку декану и заведующему кафедрой, минимальный объем которой должен определяться основными функциями руководства факультетом и заведованием кафедрой. Минимизация учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

В таком же порядке определяется учебная нагрузка для административно-управленческого персонала: ректора, проректоров, директоров институтов (филиалов).

Для расчета учебной нагрузки преподавателя используется количество приведенных астрономических часов на ставку заработной платы.

В законодательстве отсутствует понятие "академический час", что не позволяет применять на практике учет нагрузки преподавателя в академических часах. Таким образом, законодательство определяет общую продолжительность рабочего времени педагогического работника по общим правилам учета рабочего времени.

Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

При определении должностных обязанностей лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов и ИПК рекомендуется применять Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (письмо Минобрнауки России от 26 июня 2003 г. N 14-55-784ин/15).

Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, другие локальные акты могут регулировать выполнение указанной работы как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

Деятельность педагогического работника объединяет в себе функциональные ее особенности (различные виды учебной нагрузки, воспитательная, научная работа). Поэтому правило ч. 2 ст. 333 ТК РФ предусматривает: в границах установленной сокращенной продолжительности рабочего времени учебная нагрузка (учебная работа) педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом. Граница объема учебной работы должна отражаться в типовом положении об образовательном учреждении. В свою очередь, объем рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы может иметь и меньший размер, чем 36 астрономических часов в неделю в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника и с учетом особенностей его труда.

Письмо Минобрнауки России от 26 июня 2003 г. N 14-55-784ин/15 "О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования" частично регулирует вопросы установления соответствующих норм. Согласно п. 1.4 письма примерные нормы разработаны для традиционной лекционно-семинарской технологии обучения и предназначены для всех форм обучения, включая экстернат. При этом режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных

занятий.

Поэтому в реальной деятельности преподавателя вуза его рабочее время зачастую составляет только учебная работа, в которую, в частности, входит чтение лекций, проведение практических занятий (семинаров) и консультаций, а также контроль над качеством учебного процесса (прием зачетов, экзаменов, проверка и рецензирование различных работ). Кроме того, в состав учебной работы входит руководство учебной, производственной, преддипломной практикой студентов и иных слушателей, руководство созданием обучающимися курсовых, квалификационных, аттестационных работ, прием их защиты и т.д.

Указанным письмом учебная нагрузка преподавателя в 900 часов в год на ставку в астрономических единицах приравнена на этот же объем нагрузки в академических единицах. Норма времени в часах, касающаяся аудиторных занятий, должна пониматься как один час за один академический час.

Режим рабочего времени в течение рабочего дня, в том числе продолжительность академического часа, установлен письмом Минобразования России от 5 августа 2003 г. N 17-170ин/17-14 "О направлении проекта примерных правил внутреннего трудового распорядка государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования (вуза)". Согласно письму продолжительность академического часа составляет 45 минут. После академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью 10 минут. В течение учебного дня - обеденный перерыв продолжительностью не менее 30 минут. При необходимости разрешается два академических часа занятий соединять в одно занятие продолжительностью 1 час 20 минут, с перерывом в 20 минут.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И АДМИНИСТРАЦИИ ВУЗА

### 5.1. Понятие и виды времени отдыха

Согласно п. 5 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха предусмотрены следующие.

**Перерывы в течение рабочего дня (смены).** В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

**Ежедневный (междусменный) отдых.** Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и зависит от продолжительности рабочего времени.

**Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).** Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - 1 выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

**Нерабочие праздничные дни.** Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства (ст. 112 ТК РФ). По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается (ст. 113 ТК РФ).

**Отпуска.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. К отпускам отнесены: ежегодный основной (28 календарных дней) оплачиваемый отпуск, ежегодный удлиненный (более 28 календарных дней) основной отпуск (ст. 115 ТК РФ), ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). К

самостоятельному виду отпуска относится отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

## 5.2. Общие условия предоставления отпуска

Порядок предоставления отпусков (условия расчета времени отпуска и т.п.) для преподавателей определяются на основании общих норм о времени отдыха, установленных в трудовом законодательстве.

Следует обратить внимание на эти положения. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Трудовое законодательство обязывает работодателя ежегодно предоставлять работнику оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Важное значение для соблюдения прав работника на отпуск имеет наличие четко определенных сроков его предоставления. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого



отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также его непредоставление работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

### 5.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, работающим в вузах, составляет 56 календарных дней.

Отпуск такой продолжительности предоставляется:

- 1) ректорам (директорам);
- 2) первым проректорам (заместителям директора);
- 3) директорам филиалов образовательных учреждений;
- 4) профессорско-преподавательскому составу;
- 5) заведующим докторантурой, аспирантурой;
- 6) заведующим научно-исследовательскими отделами (секторами);
- 7) заведующими учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями;
- 8) руководителям (заведующим) производственной практикой, ученым секретарям.

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

Следует обратить внимание на особенности предоставления отпуска педагогическому работнику, работающему по совместительству.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Порядок реализации права на оплачиваемый отпуск при увольнении преподавателя определяется общими правилами, предусмотренными ст. 127 ТК РФ. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Кроме основных удлиненных отпусков преподаватели имеют право на дополнительные отпуска. Так, в соответствии со ст. 116 ТК РФ их предоставляют преподавателям, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Продолжительность дополнительного отпуска, который присоединяют к основному, согласно ст. 321 ТК РФ составляет:

24 календарных дня - для преподавателей, работающих на Крайнем Севере;

16 календарных дней - для преподавателей, которые работают в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Кроме того, в ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" указано, что право на дополнительный отпуск имеют также преподаватели, проживающие и в других северных районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате. Дополнительный отпуск таких работников равен 8 календарным дням.

Статьей 123 ТК РФ установлено, что отпуска работникам образовательных учреждений предоставляются согласно графику, который составляется по унифицированной форме Т-7, утв. Постановлением Госкомстата России N 1.

Отпуск предоставляется в летнее каникулярное время. В исключительных случаях отпуск полностью или частично может быть перенесен на зимнее каникулярное время. Предоставление отпуска во внеканикулярный период возможно, например, при приобретении работником путевки из средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение.

Несмотря на то что педагогические работники образовательных учреждений в основном отдыхают летом, руководитель образовательного учреждения должен утвердить график отпусков за две недели до начала календарного года - такое требование закреплено в указанной ст. 123 ТК РФ. С утвержденными графиками отпусков следует ознакомить педагогических работников под роспись. Если преподаватель по каким-либо причинам не может использовать отпуск в дни, установленные графиком, то ему нужно обратиться к администрации учреждения с просьбой перенести отпуск на другое время.

По соглашению между преподавателем и администрацией ежегодный отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). Причем одна из частей этого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней, а оставшийся отпуск может предоставляться частями меньшей продолжительности.

О времени начала отпуска необходимо известить работника не позднее чем за 2 недели до его начала, в связи с этим в образовательном учреждении издается приказ о предоставлении отпуска, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен работнику в случае:

его временной нетрудоспособности;

исполнения им во время отпусков государственных обязанностей (например, члена избирательной комиссии, комиссии референдума с правом решающего голоса), если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

О наступлении одного из вышеназванных случаев и необходимости продления в связи с этим отпуска работник обязан уведомить работодателя и предъявить соответствующие документы (листок временной нетрудоспособности и т.п.). На основании представленных работником документов работодатель издает приказ (распоряжение) о продлении отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск, по соглашению между работником и работодателем, может быть перенесен на другой срок, если:

работнику не была своевременно произведена оплата отпуска;

работник не был своевременно предупрежден о времени начала отпуска;

предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения.

Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд Трудовым кодексом запрещается.

В соответствии со ст. 125 ТК РФ в случае необходимости преподаватель может быть отозван из отпуска. Однако отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время либо присоединяется к отпуску

за следующий рабочий год.

Применяя данную норму к сотрудникам образовательных учреждений, следует учитывать: отзыв работника из отпуска и его перенос на другой срок могут привести к накоплению у преподавателя довольно большого количества дней отпуска, который он может использовать в удобное для него время, что негативно отразится на работе учебного заведения.

#### 5.4. Длительный отпуск педагогических работников

Согласно ст. 335 ТК РФ и п. 5 ст. 55 Закона РФ "Об образовании" педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия его предоставления определяются учредителем и (или) уставом данного учреждения.

Для образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России (в настоящее время - Росособразование) или в отношении которых им осуществляются полномочия учредителя, разработано Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам (утв. Приказом Минобрнауки России от 7 декабря 2000 г. N 3570).

Правом на длительный отпуск обладают педагогические работники, имеющие стаж непрерывной преподавательской работы не менее 10 лет. Право на такой отпуск может возникнуть только по истечении каждого последующего десятилетия. Отпуск может быть предоставлен работнику образовательного учреждения в любое время при условии, если это отрицательно не отразится на общей деятельности учебного заведения.

Порядок предоставления длительного отпуска педагогическим работникам иных образовательных учреждений определяется решением учредителя данного учреждения и его уставом.

Однако такие вопросы, как очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств, и другие вопросы, не предусмотренные в данном Положении, определяются уставом образовательного учреждения.

Так же как и в период нахождения в основном ежегодном отпуске, в период нахождения в длительном отпуске за педагогическим работником сохраняется место работы, а также педагогическая нагрузка, если только за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам либо не уменьшилось количество учебных групп.

Не допускаются перевод педагогического работника на другую работу и увольнение по инициативе работодателя в период его нахождения в длительном отпуске, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения.

Если в период длительного отпуска у работника возникает временная нетрудоспособность, то в этом случае отпуск продлевается на число удостоверенных больничным листом дней нетрудоспособности либо переносится по согласованию с работодателем на другой срок. Однако длительный отпуск не подлежит продлению и не переносится, если педагогический работник в период отпуска ухаживал за больным членом семьи.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях независимо от формы собственности. Кроме фактически проработанного времени в стаж включается также время, когда преподаватель:

фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Стаж определяется исходя из записей в трудовой книжке, а также на основании других надлежащим образом оформленных документов. Все вопросы его исчисления рассматриваются работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

Согласно п. 6 Положения стаж непрерывной преподавательской работы не считается прерванным при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое (при условии, если перерыв в работе не превысил одного месяца). Не прерывается стаж и при поступлении на преподавательскую работу в следующих случаях:

после увольнения с нее по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (если перерыв в работе не превысил двух месяцев);

после увольнения из органов управления образованием в связи с их реорганизацией или ликвидацией, сокращением штата (перерыв в работе не должен превышать 3 месяцев при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа);

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если ей непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил 3 месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности (при условии, что перерыв в работе не превысил 3 месяцев);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с нее по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

по окончании образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, если учебе в образовательном учреждении непосредственно предшествовала преподавательская работа (при условии, что перерыв между днем окончания образовательного учреждения и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев);

после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом (перерыв в работе не превысил 2 месяцев);

после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил 3 месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему ее продолжению (при условии, что перерыв в работе не превысил 3 месяцев);

после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

Указанный срок удлиняется на время, необходимое для переезда при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы на установленных Положением должностях и на условиях, предусмотренных Перечнем.

Общий перечень предусматривает две группы должностей.

1. Первая группа включает в себя должности, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской деятельности независимо от объема преподавательской работы: профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, воспитатель.

2. Во вторую группу входят должности, время работы в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской деятельности при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, указанных выше (первая группа), преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме: не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования; не менее 6 часов в неделю - в общеобразовательных и других образовательных учреждениях. К таким должностям относятся:

ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;

проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;

директор, начальник филиала образовательного учреждения;

заведующий филиалом образовательного учреждения;

старший мастер;

управляющий учебным хозяйством;

декан, заместитель декана факультета;

заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;

заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном

учреждении;

ученый секретарь ученого совета;  
руководитель (заведующий) производственной практикой;  
методист;  
инструктор-методист;  
старший методист.

Педагогический работник, пожелавший использовать длительный отпуск, должен подать соответствующее заявление на имя руководителя образовательного учреждения. В заявлении указываются время предоставления, продолжительность отпуска. Руководитель учреждения, рассмотрев его, в случае положительного решения издает приказ о предоставлении соответствующему работнику длительного отпуска.

Работник учебного учреждения вправе отказаться от использования отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

Руководитель может отказать в предоставлении длительного отпуска, если стаж непрерывной преподавательской деятельности педагогического работника в указанных выше должностях составил менее 10 лет.

Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, подтвержденное больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок без оплаты. Отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

В коллективном, трудовом договорах может предусматриваться предоставление дополнительных дней отдыха с оплатой или без сохранения заработной платы.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется 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 (классов). Во время данного отпуска не допускается его перевод на другую работу, а также его увольнение по инициативе администрации учреждения, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения. За ним сохраняются гарантии, предусмотренные коллективными договорами, а также установленные нормативными правовыми актами.

Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия. Однако он имеет право прервать отпуск, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее чем за 3 календарных дня до выхода на работу. Оставшуюся часть ему должны предоставить по его заявлению в другое время, о чем издается соответствующий приказ.

Педагогический работник может использовать право на получение ежегодного оплачиваемого и дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством и коллективным договором. При этом длительный отпуск может присоединяться к основному и дополнительным отпускам.

Запись о предоставлении работнику данного отпуска не вносится в трудовую книжку.

Следует обратить внимание, что время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии педагогов, так как за этот период учреждение не уплачивает за работника страховые взносы в Пенсионный фонд РФ.

#### 5.5. Иные отпуска, предусмотренные законодательством

Педагогическим работникам наравне с работниками других сфер деятельности может быть предоставлен дополнительный отпуск.

Такой отпуск может быть предоставлен, в частности, работникам с ненормированным рабочим днем. Согласно ст. 119 ТК РФ порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета" работники с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет федерального бюджета, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней. Максимально возможная продолжительность указанного отпуска законом не определена и должна быть установлена правилами внутреннего трудового распорядка организации. Однако следует учитывать, что согласно п. 7 Постановления оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

При определении продолжительности дополнительного отпуска можно ориентироваться на

Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. Народным комиссариатом труда СССР 30 апреля 1930 г. N 169), подлежащие применению в части, не противоречащей ТК РФ. Пунктом 8 Правил установлено, что дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях и предприятиях и смешанных акционерных обществах с преобладающим участием государственного капитала не может превышать 12 рабочих дней. Учитывая, что в настоящее время отпуск предоставляется в календарных днях, оптимальным можно считать дополнительный отпуск в пределах 14 календарных дней, хотя возможен и более продолжительный период.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска не зависит от количества часов, фактически отработанных сверх нормальной продолжительности рабочего времени. То есть если локальным нормативным актом установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, то указанное количество дней должно быть предоставлено всем перечисленным в этом положении сотрудникам независимо от того, составила переработка 2 или 120 часов. В связи с указанным возможна дифференциация продолжительности отпуска в зависимости от количества отработанных сверхурочно часов.

В правилах внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актах организации должен быть закреплён перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. В указанный перечень могут быть включены руководящий, технический, хозяйственный персонал и иные лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределённой продолжительности. Если к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени привлекаются сотрудники, отсутствующие в указанном перечне, их труд оплачивается как сверхурочный - за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). При включении работников в этот перечень работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени не оплачивается, а лишь компенсируется дополнительным временем отдыха. Условие об установлении ненормированного рабочего дня должно быть включено в трудовой договор с работником.

Также в соответствии со ст. 116 и ст. 321 ТК РФ преподавателям, работающим на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 и 16 календарных дней соответственно. Работающим в других районах Севера, где утверждены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск длительностью 8 календарных дней.

Согласно ст. 120 ТК РФ общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется путем суммирования всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Образовательное законодательство предусматривает ряд специальных отпусков, предоставляемых сотрудникам вузов в связи с осуществлением научно-исследовательской деятельностью. Преподавателям, допущенным к поступлению в аспирантуру, предоставляется отпуск 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы. Преподавателю-аспиранту заочной формы обучения в течение всего периода обучения предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Законом также предусмотрено, что для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук преподавателям предоставляется отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно 3 или 6 месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантах, докторантах и соискателях.

Поскольку указанные положения до настоящего времени не приняты, при предоставлении указанных отпусков руководствуются Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации (утв. Приказом Минобрнауки России от 27 марта 1998 г. N 814). В соответствии с п. 11 Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации отпуск для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук (3 месяца) и доктора наук (6 месяцев) предоставляется по месту работы лицам, сочетающим основную работу с научной деятельностью, по рекомендации ученого совета высшего учебного заведения или научно-технического совета научного учреждения, организации с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска, с указанием времени и срока его предоставления.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА В ВУЗЕ**

### **6.1. Понятие заработной платы**

Оплата труда преподавателей служит стимулом к эффективному исполнению ими своих должностных обязанностей, качественному проведению учебного процесса. Труд преподавателей оплачивается с учетом общих норм о заработной плате.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. В состав заработной платы также входят компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% начисленной месячной заработной платы.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

С 1 января 2009 г. этот размер составляет 4330 рублей без учета районных коэффициентов (надбавок).

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Оплата труда при сокращенном рабочем времени производится в размере, установленном в трудовом договоре. При этом при полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда заработная плата за этот период не может быть менее минимального размера оплаты труда (МРОТ), определенного федеральным законом (ст. 133 ТК РФ). В свою очередь, оплата труда лица, работающего на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не связана с МРОТ (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

Согласно ст. 54 Закона РФ "Об образовании" заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение работником образовательного учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

Государственное высшее учебное заведение самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств бюджета, направляемых на содержание высшего учебного заведения, и иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, - также средства государственных внебюджетных фондов), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

## 6.2. Система оплаты труда педагогических работников

Система оплаты труда определяет методы установления уровня оплаты труда работников. Системы оплаты труда устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях,

утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;  
перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях,  
утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;  
примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
мнения представительного органа работников.

Для преподавателей используется повременная система оплаты, применение которой в значительной степени зависит от условий и качества их трудовой деятельности.

В связи с различием форм собственности и, следовательно, финансирования образовательные учреждения могут быть государственными (федеральными или находящимися в ведении субъекта Федерации), муниципальными, негосударственными (частными), учреждениями общественных и религиозных организаций (объединений), а это на практике, как правило, порождает различную систему оплаты труда. Так, рабочее время педагога может оплачиваться путем конкретно определенного в штатном расписании оклада на основании повременной системы оплаты труда, что присуще негосударственным вузам, или исходя из действующей в государственном или муниципальном вузе тарифной системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Руководитель образовательного учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Система оплаты труда преподавателей с учетом требований ч. 2 ст. 333 ТК РФ требует четкого определения в объеме времени выполнения педагогом своих должностных обязанностей и нормативной фиксации объема его учебной нагрузки (преподавательской работы). Нормирование времени, предусматривающего исполнение педагогических функций в пределах либо установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо за определенную продолжительность рабочего времени, оплачиваемого по повременной системе оплаты труда, в настоящий момент не проведено.

Особенности установлены для отдельных категорий педагогов, не являющихся преподавателями вузов.

Так, в приложении к Постановлению Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 для таких преподавателей установлена норма часов именно преподавательской, а не педагогической работы за ставку заработной платы, что определено как нормируемая часть педагогической работы, и указаны следующие особенности:

за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования и науки РФ;

норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Отсюда вытекают два момента. Первый - переработка сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не приравнивается к понятию "сверхурочная работа", которая выполняется за пределами нормальной для работника продолжительности рабочего времени. Отсюда следует, что превышение нормированной части педагогической работы, происходящее с согласия работника и касающееся именно нормы часов преподавательской работы, т.е. учебной нагрузки, допускает оплату сверхурочного труда в одинарном размере. Если же работник не дает согласия на сверхурочный труд, то исходя из норм ст. 98 и ст. 152 ТК РФ привлечение его к сверхурочной преподавательской работе невозможно, несмотря на полагающуюся ему оплату за первые два часа работы в полуторном и за



последующие часы - в двойном размере.

Существуют некоторые отличия между ставкой и должностным окладом.

Отличие в оплате труда на основе ставок заработной платы от оплаты в размере должностного оклада состоит в том, что в первом случае педагогическому работнику, осуществляющему с его согласия постоянно педагогическую работу сверх установленной нормы или меньше установленной нормы, оплата производится пропорционально количеству часов учебной нагрузки (педагогической работы) в одинарном размере из расчета установленной ему ставки заработной платы. Исключением являются случаи, когда выполнение работы сверх установленной нормы осуществляется по инициативе работодателя и рассматривается как сверхурочная работа.

Если же работнику выплачивается должностной оклад за установленную продолжительность рабочего времени, то он пропорционально не изменяется, если работник иногда привлекается к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Такая работа компенсируется либо как за сверхурочную работу, либо путем предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 3 календарных дней.

Норма часов педагогической работы, установленная за одну ставку заработной платы для педагогических работников, предусмотренных в п. 3 приложения к Постановлению Правительства РФ N 191, фактически соответствует норме их рабочего времени, в пределах которой ими выполняются их должностные обязанности.

Следовательно, можно сделать вывод: установление педагогическим работникам вузов именно продолжительности рабочего времени, а не нормы часов педагогической или преподавательской работы за ставку заработной платы предполагает выплату им ежемесячного должностного оклада или так называемой ставки за месяц из расчета еженедельной выработки 36 астрономических часов. В части 4 ст. 129 ТК РФ дано следующее определение понятия "оклад (должностной оклад)": фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Установлены примерные показатели стимулирования работников государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Рособразованию, за количество, интенсивность и качество труда.

Выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ:

использование инновационных технологий в сфере развития образования и науки в образовательном учреждении;

использование новейших образовательных и информационных технологий в учебном процессе;

ведение активной методической работы по формированию учебных планов;

участие в разработке новых образовательных программ, связанных с внедрением новых направлений и специальностей;

наличие учебников и учебно-методических пособий и разработок, созданных преподавателями образовательного учреждения;

качество подготовки студентов, слушателей и обучающихся в образовательном учреждении;

качество работы коллектива вуза на основе рейтинговой оценки службы качества образовательного учреждения;

количество студентов и учащихся, завоевавших призовые места в международных и общероссийских олимпиадах;

количество студентов из числа стипендиатов Правительства РФ или Президента РФ;

высокие профессионализм и качество выполняемой работы;

участие в выполнении фундаментальных прикладных научных исследований;

участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;

выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, тематических планов научно-исследовательских работ учреждения в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;

количество премий, наград, дипломов, полученных работником или с его участием;

количество патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;

количество публикаций в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов;

количество изданных монографий, участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации);

научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению НИРС, дипломных работ и проектов;

повышение научной квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;

2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Размеры стимулирующих выплат рекомендуются устанавливать в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя (проректора), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения (декана), главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

К выплатам компенсационного характера, установленным трудовым законодательством, относят:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

В соответствии с действующим законодательством в учреждениях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования устанавливаются доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Согласно п. 5 ст. 30 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" научно-педагогическим работникам высших учебных заведений устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставка) в размере:

40% за должность доцента;

60% за должность профессора;

3000 рублей за ученую степень кандидата наук;

7000 рублей за ученую степень доктора наук.

Данная норма, безусловно, является обязательной и не может быть отменена (изменена) решением ученого совета учебного заведения.

Доплаты за ученые степени устанавливаются преподавателям, имеющим ученые степени по профилю преподаваемой дисциплины.

Работникам вуза выплачиваются премии, устанавливаются различные доплаты и надбавки за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, совмещение должностей и в других случаях в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором вуза, положением о надбавках. Индивидуальные надбавки и доплаты устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон.

Следует учесть, что надбавка за ученую степень кандидата наук всегда выплачивается в твердой сумме независимо от размера оплаты труда и фактической нагрузки. Что же касается надбавки за должность профессора (доцента), то она должна исчисляться в процентном отношении к установленной работнику сумме оклада (ставки). Оклад преподавателю рассчитывается исходя из ставки, на сумму надбавки увеличивается сумма оклада.

В случае если в высшем учебном заведении не предусмотрены должности декана (заместителя декана) и заведующего кафедрой, исполнение соответствующих обязанностей может быть возложено на сотрудников путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с установлением доплаты. Доплаты за исполнение обязанностей декана и заместителя декана установлены инструктивным письмом Минвуза СССР от 17 октября 1961 г. N И-66.

Работникам, осуществляющим обязанности заведующего кафедрой или декана, устанавливается доплата за заведывание кафедрой в размере 25% должностного оклада, за руководство факультетом - 35%.

Доплата (в том числе в виде надбавки к окладу) имеет правовую природу самостоятельного вида вознаграждения работника за какие-либо присущие именно ему качества (наличие ученой степени, знание иностранного языка и т.д.), не имеющиеся у других работников, или достигнутые им количественные показатели, а также за его нахождение в особых условиях труда, которые установлены в соответствующем акте. Размер доплаты (надбавки) должен зависеть только от выработанной (не выработанной) работником установленной в трудовом договоре с учетом требований ст. 160 ТК РФ ежемесячной нормы труда (пропорционально, например 0,75 ставки, если она определена помесечно) и предписанной в законодательстве нормы рабочего времени (36 часов в неделю). Если норма труда, например 170 часов индивидуальной учебной нагрузки, равной 0,25 ставки, установлена на учебный год, ее выработка в одном семестре не лишает работника при дальнейшей отработке им ежемесячного фонда рабочего времени этой доплаты до конца учебного года.

Негосударственные образовательные учреждения входят в единую систему образовательных учреждений страны, и на них в полном объеме распространяется действие федерального законодательства в области образования, если нет каких-либо специальных оговорок. Право на получение надбавок за звание обусловлено состоянием научно-педагогических работников на должностях доцентов и профессоров вузов. Согласно буквальному содержанию п. 5 ст. 30 Закона N 125-ФЗ лица, имеющие ученое звание доцента или профессора, но не состоящие на соответствующих должностях, претендовать на получение этих надбавок не могут.

Процентная доплата "за должность" и, следовательно, замещение штатной должности доцента или профессора является надлежащим и юридически достаточным основанием для выплаты этой надбавки независимо от наличия такого же звания.

Денежная доплата за наличие официальных или неофициальных званий доцента или профессора как по специальности, так и по кафедре сохраняется не для всех преподавателей вузов. Выплата этой надбавки (в разном сочетании с иными доплатами) предусмотрена законодательством избирательно, например установлена научно-педагогическим работникам специальных военизированных учебных заведений, судьям и работникам аппарата судов, сотрудникам органов внутренних дел. В настоящий период действует только доплата за ученую степень.

Дополнительная оплата устанавливается при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников. В соответствии с коллективным договором, действующим в вузе, за выполнение обязанностей работника, отсутствующего по болезни либо по другим причинам, может производиться доплата в размере до 100% заработка.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

Ранее почасовая оплата труда включала в себя отпускные суммы в часовые ставки на основании Постановления Минтруда России от 21 января 1993 г. N 7. В связи с введением с 1 декабря 2008 г. новых систем оплаты труда почасовая оплата включается в расчет среднего заработка при расчете отпускных.

Почасовая оплата труда в образовательных учреждениях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше 2 месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

Почасовая оплата труда преподавателей рассчитывается с учетом установленных коэффициентов ставок оплаты труда. Размеры коэффициентов устанавливаются следующим образом.

При обучении студентов: для доктора наук - 0,25, кандидата наук - 0,20, лица, не имеющего ученой степени, - 0,1. При обучении аспирантов, слушателей учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов: для доктора наук - 0,30, кандидата наук - 0,25, лица, не имеющего ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Внутреннее совместительство оплачивается в одинарном размере (а не как за сверхурочную работу - за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ)).

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ), а сама работа осуществляется в свободное от основной работы время.

Оплата работы по совместительству производится независимо от размера заработной платы по основному месту работы за фактически выполненную работу.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

### 6.3. Оплата труда руководящего состава вузов

Как уже известно, к руководящему составу высшего учебного заведения отнесены должности ректора (проректоров), президента вуза.

Особенности в порядке установления оплаты труда для руководящих кадров продиктованы особой сферой их деятельности, направленной на достижение эффективности работы образовательного учреждения.

Оплата труда, включая стимулирование деятельности руководителей, производится в порядке, предусмотренном Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (утв. Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583).

Должностной оклад руководителя учреждения - ректора вуза, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Установленный порядок определения заработной платы руководящего состава вуза не применяется при создании новых федеральных образовательных учреждений. При этом нельзя произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала за календарный год.

В этом случае размер должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения определяется федеральным органом исполнительной власти, являющимся главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

Заработная плата ректора, президента вуза, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При этом должностной оклад президента вуза устанавливается на 5 - 10% ниже оклада руководителя.

Федеральное агентство по образованию может устанавливать ректору, президенту подведомственного учреждения выплаты стимулирующего характера.

Для президента, заместителей руководителя и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности федерального бюджетного учреждения.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных Рособразованием на эти цели.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Рособразованием в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора и президента вуза.

Премирование руководителя вуза осуществляется при выполнении образовательным учреждением целевых показателей эффективности работы, в которые включаются:

1) качество результатов труда:

количество полученных патентов, авторских свидетельств;

доля работ, доведенных до конечного результата (утвержденные нормативные документы, рекомендованные методические материалы, публикации в реферируемых журналах, из них - в иностранных и признанных международным сообществом в данной области науки изданиях, выполненные работы (гранты, контракты, договоры), выступления с докладами на международных, всероссийских, региональных конференциях и семинарах; принятых заказчиком научных отчетов и докладов, оперативных сверхплановых поручений руководства Министерства образования и науки Российской Федерации);

2) научный потенциал:

доля работников основного персонала, обучающихся в аспирантуре, соискателей;

доля работников основного персонала, имеющих ученую степень доктора наук;

доля работников основного персонала, имеющих ученую степень кандидата наук;

доля работников основного персонала, награжденных (получивших) премии и награды за научную, педагогическую деятельность.

3) эффективность работы:

объем привлеченных средств;

доля выплат стимулирующего характера за счет привлеченных средств;

объем средств (нарушения), выявленный при проверке эффективности и целевого использования бюджетных средств.

Ректорам и проректорам вузов исчисляется научно-педагогический стаж, несмотря на то что они относятся к административно-управленческому персоналу. Однако это не дает основания устанавливать им надбавки как научно-педагогическому персоналу. В связи с этим вопрос об установлении им надбавок за наличие ученой степени кандидата или доктора наук решается в отдельном порядке в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 ноября 2006 г. N 712. При этом следует иметь в виду, что надбавки к должностным окладам за ученую степень устанавливаются только научно-педагогическим работникам вуза. Должности ректора, проректора не относятся к профессорско-преподавательскому составу, так как являются административными. Поэтому доплаты за ученые степени лицам, занимающим данные штатные должности, устанавливаются только в том случае, если за ними закреплены часы преподавательской работы.

#### 6.4. Отдельные гарантии и компенсации

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

Гарантии и компенсации работникам вуза являются одной из составляющих обеспечения материального стимулирования их деятельности.

Помимо общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.) работникам предоставляются гарантии и компенсации:

при направлении в служебные командировки;

при переезде на работу в другую местность;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с обучением;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Все указанные выше гарантии распространяются на профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений.

Отдельные категории работников высших учебных заведений могут использовать дополнительные гарантии и компенсации.

Так, специальные гарантии и компенсации предусмотрены для ректоров высших учебных заведений, характер которых определен особым статусом руководителя вуза. В соответствии с Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения федерального подчинения (утв. Постановлением Правительства РФ от 11 июня 1996 г. N 695) ректор вуза имеет право

на ежегодное санаторно-курортное лечение.

Санаторно-курортное лечение ректоров на территории Российской Федерации 1 раз в год с оплатой проезда к месту лечения и обратно осуществляется за счет средств государственных высших учебных заведений Российской Федерации федерального подчинения, в том числе выделяемых учредителем. Это право сохраняется за лицами, проработавшими в должности ректора не менее 10 лет и продолжающими работать в этом высшем учебном заведении.

Учредитель вправе оплачивать ректору расходы на лечение, приобретение медицинских и лекарственных средств.

Высшее учебное заведение обеспечивает ректора служебным автотранспортом или выдает денежную компенсацию за пользование легковым транспортом (в том числе личным) в служебных целях.

Ректор, проработавший в должности не менее 10 лет, может быть переведен по его желанию на иную административную или научно-педагогическую должность в государственном высшем учебном заведении Российской Федерации федерального подчинения без конкурсного избрания с сохранением в течение 10 лет условий медицинского обслуживания, предусмотренных Положением.

Расходы, связанные с реализацией мер материального стимулирования ректоров, осуществляются за счет средств государственных высших учебных заведений Российской Федерации федерального подчинения и их учредителей в пределах утвержденных им бюджетных ассигнований.

К особым гарантиям ректора можно отнести случай расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации. В этом случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже 3 средних месячных заработков работника.

Статус президента вуза в сфере гарантий и компенсаций в некотором смысле аналогичен статусу ректора.

Высшее учебное заведение обеспечивает президента вуза необходимыми помещениями, материальными средствами, транспортом и средствами связи за счет средств вуза.

При этом президенту вуза устанавливаются социальные гарантии, предусмотренные для руководителей вузов законодательством и нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 150 рублей - в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 рублей - в других федеральных государственных образовательных учреждениях.

Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, указанная денежная компенсация выплачивается по решению органа государственной власти субъекта Российской Федерации в размере, устанавливаемом указанным органом; педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений - по решению органа местного самоуправления в размере, устанавливаемом указанным органом.

Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий должна выплачиваться ежемесячно всем педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Докторантам выплачиваются государственные стипендии и предоставляются ежегодные каникулы продолжительностью два месяца.

Для приобретения научной литературы каждому аспиранту и докторанту, обучающемуся за счет средств федерального бюджета, выдается ежегодное пособие в размере 2 месячных стипендий.

За работниками, привлекаемыми по решению уполномоченных органов исполнительной власти к проведению единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права актами.

Работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, может выплачиваться компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации в пределах средств бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

## **7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА РАБОТНИКОВ ВУЗА**

## 7.1. Дисциплина труда. Поощрения и дисциплинарные взыскания

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка - локальным нормативным актом, регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка высшего учебного заведения утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд могут быть определены коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственному наградам.

В соответствии с Положением о знаках отличия в сфере образования и науки (утв. Приказом Минобрнауки от 6 октября 2004 г. N 84) работникам образовательных учреждений установлены знаки отличия, применение которых является формой поощрения и морального стимулирования за заслуги и достижения в соответствующих областях.

Знаками отличия, которыми могут быть награждены работники высших учебных заведений, являются:

медаль К.Д. Ушинского;

нагрудный знак "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник науки и техники Российской Федерации";

нагрудный знак "За развитие научно-исследовательской работы студентов";

нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";

почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации.

Ходатайство о награждении знаками отличия возбуждается коллегией, советом образовательного учреждения (организации), научным советом, педагогическим советом, собранием коллектива либо другим коллегиальным органом по месту основной работы представляемого к награждению.

Награждение знаками отличия производится на основании приказа Минобрнауки России. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении. Вручение знаков отличия и соответствующих удостоверений к ним производится в торжественной обстановке по месту работы награжденного. Не допускается повторное награждение одним и тем же знаком отличия.

Награждение очередным знаком отличия за новые заслуги возможно не ранее чем через 2 года после предыдущего награждения. В случаях утраты знака отличия или удостоверения к нему при обстоятельствах, когда не было возможности предотвратить утрату, по согласованию с Минобрнауки России награжденным могут быть выданы дубликаты.

Работникам высших учебных заведений, имеющим значительные достижения в научной сфере и внесшим большой вклад в развитие науки, может быть присвоено почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации". Указанное почетное звание присваивается выдающимся ученым, имеющим ученую степень доктора наук, за заслуги в разработке приоритетных направлений науки и техники, создании научных школ, воспитании и подготовке научных кадров.

Кроме того, высокопрофессиональным преподавателям, сотрудникам системы высшего, послевузовского профессионального, соответствующего дополнительного образования за заслуги в педагогической и научной работе, значительный вклад в дело подготовки высококвалифицированных специалистов, работающих по специальности 20 и более лет, может быть присвоено почетное звание

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации".

Работникам высшего учебного заведения за успехи в образовательной, методической, научной, воспитательной работе и другой деятельности, предусмотренной уставом высшего учебного заведения, устанавливаются различные формы морального и материального поощрения.

Применение подобных мер стимулирует работников к достижению еще более успешных результатов труда в условиях добросовестного выполнения должностных обязанностей. Однако обратной стороной трудовой деятельности работника может выступить ненадлежащее их исполнение, что является нарушением трудовой дисциплины и влечет меры дисциплинарной ответственности.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарные взыскания налагаются за нарушения трудовой дисциплины. Под дисциплинарными нарушениями понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, предусмотренных законодательством о труде, уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, другими нормативными документами вуза, трудовым договором, в том числе индивидуальным планом.

Невыполнение преподавателем своей учебной нагрузки без уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Все эти положения распространяются и на педагогических работников.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Для отдельных категорий работников в Трудовом кодексе РФ оговорены свои причины, которые могут послужить основанием для такого дисциплинарного взыскания, как увольнение. Речь идет о работниках сферы образования (воспитания), о персонале, обслуживающем материальные ценности, и о руководящих сотрудниках.

Для профессорско-преподавательского состава вуза также предусмотрены подобные меры дисциплинарных правил и особенности их применения.

## 7.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности

К педагогическим работникам могут быть применены все предусмотренные трудовым законодательством виды дисциплинарных взысканий, т.е. замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

При этом перечень оснований увольнения, которое производится по инициативе работодателя в качестве меры дисциплинарного взыскания, по отношению к преподавателям расширен. Сюда относятся помимо общих оснований, указанных в ст. 81 ТК РФ (совершение по месту работы аморального проступка в связи с исполнением своих трудовых обязанностей (п. 8 ст. 81 ТК РФ)), в частности, дважды в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ). Грубое нарушение может определять значительную степень аморальности поведения лица, которое занимает профессорско-преподавательскую должность. Фактор грубости должен подлежать оценке применительно к действующим положениям устава образовательного учреждения.

Приблизительно такие же требования морального порядка существуют и для работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности. Здесь основанием для увольнения могут стать действия, которые были совершены человеком по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей и привели к утрате доверия со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ).

Такое правило может действовать аналогично тому, как руководитель организации (филиала, представительства), его заместители и главный бухгалтер могут столкнуться с увольнением в случае, если приняли необоснованное управленческое решение, которое привело к нанесению ущерба имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ). При этом доказать, что неблагоприятных последствий можно было бы избежать при принятии альтернативного решения, обязан работодатель (в данном случае чаще всего в лице собственника).

Поэтому руководящий состав образовательного учреждения, под которым может пониматься ректор, проректоры, директор (филиала, института), также может быть уволен по ряду общих оснований, в том числе по указанному выше.

Порядок применения дисциплинарных взысканий регламентирован ст. 193 ТК РФ. Процедура применения дисциплинарных взысканий, особенно когда в качестве дисциплинарного взыскания



выступает увольнение, должна строго следовать предписаниям трудового законодательства. При обжаловании наложенного дисциплинарного взыскания суд может прийти к выводу о нарушении процедуры его наложения и обязать работодателя его отменить. Правом на замену взыскания суд не обладает, поскольку решение этого вопроса находится в компетенции работодателя (ст. 192 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно взыскание. Если в течение года со дня его наложения у работника не будет других дисциплинарных наказаний, то данное взыскание считается погашенным (ст. 194 ТК РФ). Альтернативой указанному сроку действия дисциплинарного взыскания служит возможность досрочного его снятия по решению руководителя или просьбе самого работника. Ведение учета применения мер дисциплины труда возлагается на кадровую службу. Копии соответствующих приказов хранятся в личном деле сотрудника.

Информация о взысканиях в трудовую книжку не вносится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 ТК РФ).

Выяснение обстоятельств, а также степени вины работника при совершении проступка является гарантией от необоснованного привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Обязанность доказать факт совершения проступка лежит на работодателе.

При применении взыскания работодатель обязан учесть тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ). Важен учет предшествующего поведения работника, его отношение к труду в целом.

Наложение дисциплинарного взыскания без учета тяжести проступка и степени вины работника является основанием для снятия дисциплинарного взыскания с работника, восстановления работника на работе (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Обстоятельства дисциплинарного проступка должны быть зафиксированы документально. По факту нарушения составляется акт, который содержит следующую информацию:

дату и место составления;

сведения о составителе акта (должность, Ф.И.О.) и его подпись;

информация о двух (или более) свидетелях, в присутствии которых был составлен акт, и их подписи;

описание совершенного нарушения;

предварительные дословные объяснения работника (более развернуто нарушитель должен будет обозначить их в своей объяснительной записке);

подпись работника, совершившего проступок, об ознакомлении с актом. В случае отказа в акте делается соответствующая отметка, подтвержденная подписями свидетелей и составителя.

В целях обеспечения доказательств в акте документально фиксируются не только обстоятельства нарушения, но и присутствие свидетелей. Так, если по причине появления сотрудника на работе в пьяном виде составляется акт, в нем нужно зафиксировать подробное описание свидетелями внешних признаков неадекватного состояния работника (замедленная реакция, специфический запах, нарушение речи, раскоординированные движения и т.д.).

После составления акта сотрудник, совершивший дисциплинарное нарушение, обязан представить свои письменные объяснения по поводу произошедшего. Составление этого документа требуется руководителю для оценки степени вины работника.

Отказ нарушителя дать объяснения в письменной форме (в течение 2 дней) является основанием для составления работодателем акта об отказе от дачи объяснений, который составляется в присутствии непосредственного руководителя работника и других свидетелей.

Сам по себе отказ нарушителя от разъяснения своего проступка не препятствует наложению дисциплинарного взыскания.

При наличии объяснений непосредственный руководитель нарушителя составляет докладную записку на имя руководителя, указывая обстоятельства проступка и свои предложения о принятии дисциплинарных мер.

Докладная записка, в совокупности с другими документами, является основанием для издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания (о применении наказания).

Полномочия по применению взыскания имеют лица, которым предоставлено право приема или увольнения сотрудников. За исключением руководителя, такие обязанности могут быть предоставлены сотруднику на основании доверенности.

С приказом о наложении дисциплинарного взыскания нарушитель должен быть ознакомлен в течение 3 дней с момента его издания, под роспись. В этот срок не входят дни отсутствия сотрудника на работе. Если сотрудник отказывается подписывать приказ, об этом составляется отдельный акт, аналогичный акту об отказе от дачи объяснений.

Дисциплинарное взыскание (в том числе и увольнение) можно применить лишь в течение 1 месяца со дня обнаружения проступка, т.е. со дня, когда непосредственному руководителю работника стало известно о проступке.

Нарушение месячного срока является нарушением процедуры наложения дисциплинарных взысканий, и последующие действия по привлечению виновного лица к дисциплинарной ответственности могут быть обжалованы в судебном порядке. В месячный период не входит:

- 1) время болезни сотрудника;
- 2) время его пребывания в отпуске;
- 3) время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (профсоюза).

Под отпуском в данном случае подразумевают все отпуска, предусмотренные трудовым законодательством (в частности, ежегодные основные и дополнительные отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы). Время дней отгулов включается в указанный срок.

Если со времени совершения проступка прошло более 6 месяцев, наказать за него уже нельзя. При этом не имеет значения, когда именно проступок был обнаружен.

За нарушение, выявленное в результате ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, наложить взыскание можно лишь при условии, что со дня его совершения прошло не более 2 лет. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу, если оно было возбуждено против нарушителя.

В силу прямого указания закона увольнение педагогического работника в качестве дисциплинарного взыскания за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения не требует обязательного согласования с профсоюзной организацией. Увольнение по указанным основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

### 7.3. Особенности дисциплинарных взысканий

Образовательное законодательство в качестве особенностей общего порядка привлечения преподавателя к дисциплинарной ответственности предусматривает также проведение дисциплинарного расследования.

Согласно п. 2 ст. 55 Закона РФ "Об образовании" дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Конкретные случаи и основания нарушения устава закрепляются, как правило, в уставах высших учебных заведений.

Так, например, в Уставе Финансовой академии при Правительстве РФ прямо установлено, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основанием для прекращения трудового договора с педагогическим работником академии является повторное грубое нарушение в течение одного года таких положений Устава академии, как:

- а) систематическое пренебрежение должностными обязанностями;
- б) подделка или фальсификация результатов научных исследований;
- в) высказывание серьезных угроз в адрес обучающихся, коллег или других представителей академии;
- г) незаконное извлечение выгоды из учебного процесса, в том числе фальсификация свидетельств, дипломов и степеней.

В том случае, если в уставе образовательного учреждения нет перечня грубых нарушений или не определены критерии отнесения нарушений к грубым, квалификация нарушения может производиться руководителем образовательного учреждения или иным органом (например, в отношении руководителя образовательного учреждения).

Для увольнения педагогического работника по п. 1 ст. 336 ТК РФ (повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения) обязательно наличие такого условия, как повторность в течение года (с момента совершения предыдущего нарушения). Поэтому в приказе о прекращении трудового договора должны содержаться ссылки на документы, оформляющие результаты дисциплинарного расследования. Причем желательно указать реквизиты документов, которыми

подтверждается повторность нарушения (т.е. указать реквизиты документов, составленных по результатам ранее совершенного (в течение года) нарушения).

Если исходить из того факта, что законодатель именует рассматриваемое увольнение дисциплинарным, то повторное грубое нарушение устава должно быть одновременно и дисциплинарным проступком.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

При определении применения к преподавателю, нарушившему нормы устава высшего учебного заведения и образовательного законодательства, в том числе совершившему должностные преступления, дисциплинарных взысканий существует несколько позиций.

1. В случае принятия экзаменов и зачетов преподаватели выполняют организационно-распорядительные функции и, следовательно, являются в этот момент должностными лицами. Поскольку преподаватель выполняет свои функции в государственном учебном заведении, он является должностным лицом, наделенным организационно-распорядительными функциями.

2. Преподаватель выполняет прежде всего свои профессиональные функции, и форма выполнения таких функций - выставление удовлетворительных или неудовлетворительных оценок. Допуск к сессии, перевод на другой курс, выдача справки вызова, отчисление из вуза - эти решения принимает не преподаватель, а декан факультета или ректор (директор) института и т.д. Именно они в полном соответствии с содержанием организационно-распорядительных функций - должностные лица.

В данном случае следует исходить из того, что статус преподавателя из сотрудника вуза трансформируется, когда такой преподаватель является членом государственной аттестационной комиссии. В этот момент он действительно должностное лицо, наделенное от имени государства правом принятия решения о присвоении квалификации или зачислении в учебное заведение. В Положении об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений в Российской Федерации (утв. Приказом Минобрнауки России от 25 марта 2003 г. N 1155) закрепляется, что одной из основных функций государственных аттестационных комиссий является решение вопроса о присвоении квалификации по результатам итоговой государственной аттестации и выдаче выпускнику соответствующего диплома о высшем образовании (п. 11). Государственную аттестационную комиссию возглавляет председатель, который организует и контролирует деятельность всех экзаменационных комиссий, обеспечивает единство требований, предъявляемых к выпускникам (п. 9).

Следует учитывать, что не всегда формальное несоблюдение трудовой дисциплины преподавателем является ее нарушением. Особенно это следует учитывать при применении к преподавателю дисциплинарного взыскания за прогул. Нередко возникает вопрос, что является рабочим местом преподавателя. "Место работы" и "рабочее место" - это не равнозначные понятия. В первом случае - это конкретное образовательное учреждение, а во втором - место, где непосредственно выполняется трудовая функция.

Исходя из этого определения и определения понятия "рабочее место", содержащегося в ч. 6 ст. 209 ТК РФ, положения правил внутреннего трудового распорядка вуза могут регулировать поведение работника, находящегося в зоне прямого или косвенного контроля работодателя. Сфера действия правил внутреннего трудового распорядка распространяется и на случаи, когда место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, конкретно определено самим работодателем. Поэтому в этих правилах один из дней недели может быть определен как так называемый библиотечный или методический день, который выделен работнику для посещения не только библиотек, но и книжных магазинов или иных мест, где он сможет в свободное от преподавания время искать необходимые ему источники для подготовки к учебным занятиям или работать с ними.

## **8. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ВУЗЕ**

### **8.1. Общие основания и особенности прекращения трудового договора**

Дифференциация трудового законодательства определяет применение общих условий расторжения трудового договора также и к педагогическим работникам, поэтому общие основания увольнения являются базой (основой) для установления особых условий прекращения трудовых отношений с преподавателем. Согласно ст. 77 ТК РФ к общим основаниям прекращения трудового договора отнесены следующие:

1. Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ). Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2. Истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые

отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели.

4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст. 81 ТК РФ). При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Прекращение трудовых правоотношений может быть произведено в связи с ликвидацией вуза. В этом случае работники предупреждаются об увольнении в письменной форме не менее чем за 2 месяца;

сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

Расторжение договора с преподавателем не допускается при:

а) передаче вуза в ведение другого учредителя, переименовании вуза, факультета, филиала, кафедры;

б) реорганизации вуза (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании).

Однако если преподаватель не согласен на продолжение трудовых отношений в данном случае, то он подлежит увольнению по п. 6 ст. 77 ТК - отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

По инициативе работодателя не могут быть, например, уволены беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также другие лица, которые воспитывают указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ).

7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ). Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается. Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается.

9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ). По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ):

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

неизбрание на должность;

осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической

деятельности.

11. Нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ). Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

При этом трудовое законодательство предусматривает прекращение трудового договора также по иным, не предусмотренным выше основаниям.

Следует учитывать особенности прекращения трудовых отношений с педагогическими кадрами по некоторым общим основаниям увольнения.

**Увольнение преподавателя за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ).**

В трудовом законодательстве предусмотрена возможность проведения в отношении педагогических работников аттестации, результаты которой являются для работодателя основой для принятия кадровых решений.

До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация.

Следует иметь в виду, что действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утв. Приказом Минобрнауки России от 26 июня 2000 г. N 1908) аттестация научно-педагогических работников вуза не предусмотрена.

Представляется целесообразным до его утверждения руководствоваться ст. 81 ТК РФ, включающей в себя нормы, регулирующие признание работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Высшее учебное заведение не вправе расторгнуть трудовой договор с преподавателем по мотивам недостаточной квалификации, если в отношении его аттестация не проводилась и если аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии преподавателя занимаемой должности или выполняемой работе.

В соответствии с п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 увольнение по основанию, предусмотренному подп. "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ, допустимо лишь при условии, что несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, предусмотренном в локальном нормативном акте организации. Поэтому нарушение порядка проведения аттестации является основанием для признания увольнения работника незаконным.

**Увольнение преподавателя за прогул (подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ).**

В соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 работодатель обязан доказать законность и обоснованность увольнения работника во всех случаях, когда работник увольняется по инициативе работодателя. Поскольку увольнение по подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ относится к числу оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, то в связи с этим работодатель должен доказать юридически значимые обстоятельства, имеющие правовое значение при применении данного основания увольнения работника.

Выполнение данной обязанности предполагает предоставление работодателем доказательств об отсутствии работника на рабочем месте. В части 6 ст. 209 ТК РФ рабочее место определено как место,

где работник должен находиться при выполнении трудовых обязанностей, которое прямо или косвенно должно находиться под контролем работодателя. Из части 2 ст. 57 ТК РФ следует, что рабочее место должно быть определено в трудовом договоре работника. Составной частью трудового договора являются приложения и отдельные соглашения, дополняющие его содержание. Приложением к трудовому договору преподавателя, в котором определяется его рабочее место, является расписание занятий, в соответствии с которым он должен выполнять трудовую функцию.

Увольнение как дисциплинарное взыскание можно применить в соответствии со ст. 192 ТК РФ за неисполнение обязанностей по соответствующей трудовой функции.

При применении подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан доказать неуважительность причин отсутствия работника на рабочем месте. Отсутствие у преподавателя рабочего места, определенного с соблюдением требований ч. 2 ст. 57 и ч. 6 ст. 209 ТК РФ, не позволяет признать преподавателя отсутствующим на рабочем месте, которое работодатель ему не определил.

Применение подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ обязывает работодателя доказать отсутствие работника на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

Необходимо учитывать, что особенности прекращения трудовых отношений с преподавателем заключаются в применении норм увольнения работника в результате грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей.

#### **Увольнение преподавателя за совершение аморального проступка (п. 8 ст. 81 ТК РФ).**

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, что предусмотрено п. 8 ст. 81 ТК РФ.

ТК РФ не дает определения аморального проступка и не устанавливает критериев, на основании которых проступок лица, выполняющего воспитательные функции, может быть признан аморальным. Таким образом, работодателю предоставлена возможность самостоятельно решить данный вопрос в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Аморальным проступком может считаться любое нарушение моральных устоев и общепринятых в обществе норм поведения. К числу указанных проступков, несовместимых с продолжением воспитательной работы, могут относиться скандалы, драки, появление в общественных местах в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, недостойное поведение в быту, жестокое обращение с животными и др.

За совершение аморального проступка могут быть уволены только те работники, для которых воспитательные функции составляют основное содержание выполняемой работы.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (по п. 8 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Основанием увольнения, предусмотренного п. 8 ст. 81 ТК РФ, является сам факт совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Это означает, что педагог, допустивший своим поведением серьезное нарушение сложившихся в обществе норм нравственности, в дальнейшем ни при каких обстоятельствах не должен быть допущен к деятельности по обучению и воспитанию подрастающего поколения, независимо от того, был ли указанный проступок совершен по месту работы в связи с исполнением трудовых обязанностей или в быту. Также не имеет принципиального значения степень уважительности причин, побудивших педагога к аморальному поведению.

Если аморальный проступок был совершен не по месту работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей, то увольнение должно быть произведено по общим правилам.

Увольнение за совершение аморального проступка по месту работы и в связи с исполнением педагогическим работником трудовых обязанностей определяется необходимостью соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. 193 ТК РФ. При этом такое взыскание ограничивается определенными сроками.

Нормы международного права не оставили эту проблему без внимания. Так, в Рекомендации о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений, принятой на 29-й сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО, конкретизируют понятие аморального проступка.

В соответствии с указанной Рекомендацией увольнение преподавателей в качестве дисциплинарного взыскания по этому основанию допускается только по обоснованным и достаточным причинам, касающимся профессиональных норм поведения, к которым относятся:

подделка или фальсификация результатов научных исследований;

серьезные финансовые нарушения;

сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества или высказывание серьезных угроз в их адрес;

извлечение противоправной выгоды из учебного процесса путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение;

сексуальные либо другие услуги или вымогательство в целях получения сексуальных услуг либо финансовых или других материальных выгод от подчиненных или коллег за сохранение работы.

**Появление преподавателя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ).**

Иным основанием однократного грубого неисполнения трудовых обязанностей преподавателей является появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Положения Трудового кодекса дублируются в нормах образовательного законодательства.

При увольнении по подп. 3 п. 4 ст. 56 Закона РФ "Об образовании" за однократное появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения следует учесть, что ст. 81 ТК РФ содержит такое же основание.

Такое основание хотя и выделено как самостоятельное, охватывается нормами трудового законодательства. Поэтому увольнение производится с учетом нормы подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Если преподаватель появился на работе (на территории образовательного учреждения) в состоянии опьянения даже не в свой рабочий день, то этот факт следует расценивать как дающий основание для его увольнения.

Доказательством появления преподавателя в состоянии опьянения служит акт, составленный администрацией образовательного учреждения, подписанный как минимум двумя свидетелями. В то же время если педагог в этот день предъявит администрации справку из поликлиники о том, что он не находился в состоянии опьянения, то факт опьянения считается недоказанным.

Дополнительно отметим, что согласно п. 4 ст. 56 Закона РФ "Об образовании" увольнение педагогов по виновным основаниям допускается без согласия профсоюзного органа образовательного учреждения.

**Нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).**

Согласно нормам образовательного и трудового законодательства наличие у лица судимости является препятствием к занятию им педагогической должности. Однако факт судимости преподавателя может быть обнаружен и после приема на работу, что является нарушением установленных правил заключения трудового договора.

При обнаружении факта судимости такой преподаватель должен быть уволен по п. 11 ст. 77 ТК РФ с учетом требований, содержащихся в абз. 6 ст. 84 ТК РФ, а также в ч. 2 ст. 331 ТК РФ.

Поскольку ч. 2 ст. 331 ТК РФ содержит запрет на занятие педагогической деятельностью в связи с вступившим в законную силу приговором суда, то с уже работающим педагогическим работником, которому приговором суда запрещено заниматься этой деятельностью, трудовой договор прекращается на основании п. 4 ст. 83 ТК РФ. Увольнение может последовать, например, на основании части 2 ст. 15 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 114-ФЗ "О противодействии экстремистской деятельности", где прямо указано, что по решению суда лицу, участвовавшему в экстремистской деятельности, может быть ограничен доступ к работе в образовательных учреждениях.

Следует учесть, что законодатель в ч. 1 и ч. 2 ст. 84 ТК РФ допускает увольнение только при отсутствии возможности продолжения работы в этом учебном учреждении на иных должностях (работах).

Нарушение правил заключения трудового договора должно быть допущено по вине работника. Иногда сложно вычлнить вину работника и работодателя, а работодатель не может подозревать всех лиц, пытающихся трудоустроиться к нему в учебное заведение.

При предоставлении работодателю документов, не содержащих никаких компрометирующих записей (в частности, работник предъявил подложную трудовую книжку без указанных записей), работодатель обязан убедиться в соответствующих органах медицины и органах внутренних дел, что у данного лица нет противопоказаний к занятию данной деятельностью.

Причем получение работодателем, например, информационного документа из органов внутренних дел о наличии у работника установленных законом препятствий для замещения педагогических должностей после того, как он приступил к работе, можно считать нарушением правил заключения трудового договора по вине работодателя. Значит, в такой ситуации вина будет возложена на работодателя, который к тому же будет обязан согласно ч. 3 ст. 84 ТК РФ выплатить выходное пособие в размере среднего заработка, права на которое недобросовестный работник не имеет.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

**Истечение срока трудового договора является** особым основанием его прекращения. Фактически такое увольнение можно рассматривать как основание, не зависящее от воли сторон.

С другой стороны, истечение срочного трудового договора как основание увольнения строится на соглашении сторон.



Законодателем истечение срока трудового договора выделено в самостоятельное основание.

Срочный трудовой договор при прекращении предоставляет его сторонам особые гарантии защиты их прав и законных интересов. К таким особым гарантиям следует отнести:

письменное предупреждение о прекращении трудового договора;

особенности реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск;

возможность замены срочного трудового договора договором с неопределенным сроком и т.д.;

обязанность работодателя предупредить работника о прекращении срочного трудового договора (в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения).

Предупреждение об увольнении работника, принятого на время выполнения обязанностей отсутствующего работника (например, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет), законом не предусматривается.

Однако как предупреждать работника, принятого на время выполнения заведомо определенной работы, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, специально не оговаривается. В этом случае необходимо руководствоваться общей нормой о письменном предупреждении работника не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.

Следует обратить внимание на особенности уведомления преподавателей вузов.

Необходимо оформлять следующие документы.

1) письменное уведомление о предстоящем увольнении с указанием срока;

2) приказ руководителя о прекращении трудового договора с указанием конкретной даты.

При истечении срока трудового договора преподавателю вуза может быть предложено принять участие в конкурсе на замещение той же должности, которую он занимает в соответствии с заканчивающим свое действие трудовым договором.

Выбор той или иной письменной формы предупреждения об увольнении в связи с истечением срочного трудового договора остается на усмотрение работодателя.

В некоторых случаях работодатель обязан предложить сотруднику, с которым заканчивается срок трудового договора, другую имеющуюся в организации работу. Такое предложение работодатель обязан сделать только в отношении одной категории работников - беременных женщин, трудовой договор которых был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и истекает в период их беременности. Эта обязанность работодателя и порядок ее реализации предусмотрены ч. 3 ст. 261 ТК РФ.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины и непerezаклучения его на другой срок, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК).

Однако срок трудового договора не продлевается в связи с нахождением работника в отпуске по уходу за ребенком. Поэтому в случае, когда срок договора заканчивается в период отпуска по уходу за ребенком, необходимо перед оформлением отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком предупредить работника о дате окончания трудового договора и необходимости участия в конкурсе на замещение данной должности.

Направляя работников на стажировку или в длительные командировки, также необходимо учитывать, чтобы их срок заканчивался до истечения срока трудового договора, так как Трудовой кодекс РФ, Положение о замещении должностей не предусматривают возможности продления срока трудового договора по данным основаниям. Поэтому при неучастии в конкурсе на замещение должности работник увольняется в связи с истечением срока договора.

На любом этапе трудовых отношений с преподавателем возможно досрочное прекращение трудового договора, которое включает в себя два аспекта:

1) прекращение трудового договора без участия воли его сторон (т.е. работника и работодателя), например истечение срока его действия;

2) расторжение трудового договора, обусловленное волеизъявлением сторон (совместно или порознь).

По всем общим основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, возможно досрочное прекращение срочного трудового договора.

Досрочное прекращение трудовых отношений возможно как из договора, заключенного на неопределенный срок, так и срочного трудового договора.

В числе оснований досрочного прекращения трудовых отношений объединены следующие нормы о расторжении трудового договора:

1) ст. 78 ТК РФ "Расторжение трудового договора по соглашению сторон";

2) ст. 80 ТК РФ "Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)";

3) ст. 81 ТК РФ "Расторжение трудового договора по инициативе работодателя".

Пункт 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 предусматривает возможность при достижении договоренности между работником и работодателем расторгнуть трудовой

договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой в любое время и в срок, определенный сторонами.

В случае расторжения срочного трудового договора действуют общие нормы, т.е. те же самые, что и при расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

Однако Трудовой кодекс РФ содержит и особые нормы, регулирующие некоторые случаи досрочного расторжения срочного трудового договора отдельных категорий работников, в том числе педагогических. Введение таких особых норм связано с особым характером их труда и необходимостью защиты интересов сторон трудового договора.

Следует также обратить внимание на то, что осуществление работодателем мероприятий по оптимизации численности преподавателей образовательного учреждения может быть проведено в строго определенное время. Увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года. Такое требование продиктовано целями обеспечения непрерывности учебного (образовательного) процесса.

Если преподаватель является членом профсоюза, то его увольнение в связи с сокращением численности или штата, несоответствием занимаемой должности в связи с недостаточной квалификацией, неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей допускается только с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

## 8.2. Условия прекращения трудового договора с руководящим составом вуза

Прекращение трудового договора с руководящим составом высшего учебного заведения происходит по общим условиям и основаниям. При этом, учитывая специфику работы руководящих кадров, законодательство предусматривает особые, дополнительные случаи прекращения трудовых отношений.

Следует напомнить, что к руководящим должностям в высшем учебном заведении относятся должности ректора, проректора, руководителя филиала (института), а также президента вуза. Прекращение трудового договора с президентом высшего учебного заведения осуществляется по основаниям, установленным трудовым законодательством РФ, в том числе по основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации. Однако необходимо учитывать, что прекращение деятельности президента вуза происходит в связи с истечением срока трудового договора; по желанию президента, выраженному в его письменном заявлении; по решению ученого совета вуза, принятому тайным голосованием простым большинством голосов, при кворуме не менее 2/3 от списочного состава ученого совета.

Трудовое законодательство в своих нормах устанавливает случаи ограничения при приеме на работу как по определенным физиологическим факторам, так и в порядке отраслевой дифференциации (уровень образования, возраст, состояние здоровья и т.п.). Прием на работу трудовое право здесь квалифицирует как нарушение установленных правил заключения трудового договора. Отношения в этих случаях с работником должны быть прекращены. В числе установленных ТК РФ соответствующих оснований, в частности, предусмотрены виновные действия сторон трудовых отношений.

В первом случае это прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (ст. 84), а во втором - обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83).

Установленные законодательством ограничения при приеме на работу касаются как работника, так и работодателя, совмещающего организационно-распорядительную работу с педагогической деятельностью.

Поэтому на руководящих лиц учебного заведения, исполняющих функции работодателя, распространяется запрет исполнения ими этих функций вследствие их дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Нарушение этих требований влечет увольнение такого работника по п. 11 ст. 77 ТК РФ с учетом положений абз. 5 ст. 84 ТК РФ.

При этом такое основание для увольнения применяется, если на должность руководителя принято лицо, уже имеющее административное наказание в виде дисквалификации. Поводом для увольнения здесь служит нарушение порядка приема на работу со стороны работодателя, поскольку в его обязанности входит проверка сведений о принимаемом сотруднике.

Следует учесть, что дисквалификация как вид административного наказания может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица.

Организационно-распорядительные функции включают в себя, например, руководство коллективом, расстановку и подбор кадров, организацию труда или службы подчиненных, поддержание

дисциплины, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий. Все эти функции в вузе возложены на ректора как руководителя организации.

Возможные деликты руководителей, за которые применяется дисквалификация, необходимо определять в Кодексе РФ об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) исходя из сферы деятельности образовательного учреждения. Дисквалификация должностных лиц вуза может последовать, например, за нарушение законодательства о труде и охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ); либо невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор и контроль (ст. 19.5 КоАП РФ). Собственно, этими нарушениями ограничивается ответственность вузовского руководителя в виде дисквалификации.

Согласно п. 2 ст. 32.11 КоАП РФ исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора (контракта) с дисквалифицированным лицом на осуществление им деятельности по управлению юридическим лицом.

Однако, в отличие от прекращения трудового договора в случае осуждения к уголовному наказанию, исключаящему продолжение данной работы (п. 4 ст. 83 ТК РФ), увольнение по данному основанию возможно лишь в случае невозможности перевода работника с его согласия на другую работу.

Случай увольнения, предусмотренный в п. 8 ст. 83 ТК РФ, находится в прямой связи с п. 10 ст. 77 ТК РФ и может быть использован, когда дисквалификация (иное административное наказание, препятствующее продолжению работы, например административный арест) к руководителю применена в период выполнения им должностных обязанностей.

Следующим основанием для прекращения трудовых отношений с руководителем вуза являются мероприятия, связанные с реорганизационными процедурами высшего учебного заведения.

Следует обратить внимание на то, что ст. 75 ТК РФ определяет возможность расторжения трудового договора с ректором, проректорами и президентом вуза при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации. Новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями.

Статус ректора и его заместителей характеризуются двояким образом: с одной стороны, ректор и проректоры выступают представителями работодателя для других категорий работников вуза, с другой - ректор сам является наемным работником, функции работодателя по отношению к ректору выполняет учредитель вуза. Поэтому указанное основание увольнения закреплено в п. 4 ст. 81 ТК РФ - "Расторжение трудового договора по инициативе работодателя".

Особым основанием для увольнения руководителя вуза является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ.

Это основание прекращения трудового договора претерпело изменение в части круга субъектов, на которых оно распространяется, в связи с принятием Федерального закона от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ и Федерального закона от 18 июля 2006 г. N 113-ФЗ "О внесении изменений в ст. 12 и 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании".

Для расторжения трудового договора необходимы следующие факты:

- работник должен занимать должность ректора, проректора, руководителя филиала (института);
- работник должен работать в государственном или муниципальном образовательном учреждении;
- образовательное учреждение должно быть вузом;
- работнику должно исполниться 65 лет.

Несмотря на возрастное ограничение в 65 лет, достижение которого руководителем является правопрекращающим юридическим фактом (прекращается право занимать определенные должности), законодатель допускает два возрастных предела: 65 и 70 лет.

Учитывая, что при достижении руководителем (заместителем руководителя) 65 лет срок трудового договора с ним может быть продлен неограниченное число раз только в пределах 5 лет, т.е. до достижения 70-летнего возраста, то при истечении трудового договора как по достижении 65 лет, так и после указанного возраста такому работнику при увольнении должна быть предоставлена иная работа, соответствующая его квалификации.

Увольнение ректора, проректора, руководителя филиала (института) государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования допускается, когда невозможно перевести указанных руководящих работников вуза на иные должности, соответствующие их квалификации, или отсутствует согласие на такой перевод.

При достижении руководящим работником второго возрастного предела в 70 лет законодатель не предусматривает обязанность по внутреннему трудоустройству. Увольнение по рассматриваемому основанию допустимо сразу.

Распространительный общий характер в определении оснований увольнения руководящего состава вуза имеет ст. 278 ТК РФ "Дополнительные основания для прекращения трудового договора с

руководителем организации".

Основания увольнения, предусмотренные указанной статьей, могут быть применены к ректору и президенту вуза.

В качестве оснований ст. 278 ТК РФ предусматривает:

1) отстранение от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

В основном положения указанной статьи могут быть использованы в коммерческих организациях, где затрагиваются интересы права частной собственности.

Высшие учебные заведения, основанные на государственной (муниципальной) форме собственности, создаются в форме учреждений. В силу прямого указания Гражданского кодекса РФ и Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" учреждение не может быть объявлено банкротом, т.е. несостоятельным. Поэтому прекращение трудового договора с руководителем вуза, в связи с отстранением от должности в указанных обстоятельствах, неприменимо.

При этом нужно учитывать одно обстоятельство: если высшее учебное заведение создано не в форме учреждения, а в форме коммерческого юридического лица, которое по правовому статусу подпадает под сферу действия законодательства о банкротстве, предусмотренное основание увольнения действует для руководителей таких вузов.

Второе основание, изложенное в п. 2 указанной статьи, может применяться в определенных случаях в отношении руководителей не только негосударственных (немуниципальных), но и государственных вузов.

Например, решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ (второе предложение п. 2 ст. 278 ТК РФ).

При этом такое решение принимается после предварительного одобрения его аттестационной комиссией. В качестве правового основания для прекращения трудового договора выступает оценка эффективности деятельности руководителя, применительно к характеру исполнения его трудовых обязанностей.

Основания увольнения руководителя унитарного предприятия, установленные во втором предложении п. 2 ст. 278 ТК РФ, в большей степени приближены к специфике государственных (муниципальных) образовательных учреждений, поскольку правовой статус деятельности унитарных предприятий и учреждений во многом пересекается, в том числе в вопросах имущественного режима, порядка управления, статуса их руководителей.

Поэтому применение основания увольнения по инициативе собственника имущества возможно и в иных государственных организациях, в том числе учреждениях, что непосредственно вытекает из обозначенного пункта.

Это позволяет распространить нормы п. 2 ст. 278 ТК РФ о праве уполномоченного собственником лица (органа) расторгнуть трудовой договор с руководителем образовательного учреждения в любое время.

Следует учесть, что такое полномочие имеет Правительство РФ в отношении ректора федерального университета, который назначается на эту должность Правительством РФ.

В настоящее время образовательное законодательство (абз. 8 п. 4 ст. 35 Закона об образовании) не допускает возможность назначения ректоров гражданских вузов. Принимая эти новые принципы замещения должности ректора, Федеральный закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", в свою очередь, императивно закрепляет правило назначения ректора федерального университета Правительством РФ на срок до 5 лет (п. 5.1 ст. 12).

Однако, определяя возможность прекращения трудовых отношений с ректором вуза по данному основанию, надлежит разработать критерии законности такого увольнения.

В настоящий период в образовательном законодательстве можно найти только одно обстоятельство, которое может выступить причиной прекращения трудовых отношений с руководящим составом вуза по указанному основанию. При этом критерием является неудовлетворительное исполнение обязанностей по обеспечению показателей эффективности учебного процесса.

В случае если государственное или муниципальное высшее учебное заведение в целом лишается государственной аккредитации, ректор вуза и отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников проректоры освобождаются от занимаемых должностей органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района, в ведении которых находится такой вуз (п. 6 ст. 12 Закона N 125-ФЗ).

Как следует из текста указанной нормы, по данному основанию могут быть уволены ректор и

проректоры. Причем к проекторам установлены специальные требования: они должны в пределах своей компетенции отвечать за качество подготовки выпускников высшего учебного заведения.

Образовательное законодательство, исходя из принципа автономии организации управления в вузе, не предусматривает конкретных наименований должностей проректоров. Решение данного вопроса является компетенцией самого высшего учебного заведения, как и определение спектра решаемых вопросов, которые должны быть распределены между заместителями ректора.

Таким образом, при решении вопроса об увольнении проректора нужно обращаться к его должностным характеристикам, изложенным в должностной инструкции либо в тексте трудового договора. При этом следует иметь в виду, что такая характеристика должна охватывать обязанности по учебной работе. К заместителям ректора, обеспечивающим учебный процесс, можно отнести должности первого проректора, проектора по учебной либо учебно-воспитательной работе, проректора по лицензированию и аккредитации. Поэтому не может попасть в число заместителей, к которым может быть применено увольнение по данному основанию, например, должность проректора по административно-хозяйственной работе либо международным связям. Аналогичное правило должно действовать и в отношении иных заместителей ректора.

Увольнение по данному основанию не обозначено конкретной формулировкой в трудовом законодательстве, однако в части ректоров высших учебных заведений может быть охвачено нормами п. 2 ст. 278 ТК РФ как увольнение по решению уполномоченного органа о прекращении трудового договора.

При увольнении бывшей администрации высшего учебного заведения выборы ректора не допускаются и он принимается соответствующим органом, осуществляющим управление в сфере образования, на работу по трудовому договору на срок не более чем 5 лет. Учредителем вуза или уполномоченным этим учредителем органом, осуществляющим управление в сфере образования, по представлению ректора высшего учебного заведения утверждается новый состав ученого совета.

Трудовой кодекс РФ говорит и об иных основаниях увольнения руководителя, которые могут быть предусмотрены непосредственно в трудовом договоре.

К числу таких оснований могут быть отнесены виновные действия руководителя. Правильной следует признать такую практику, при которой основания увольнения формулируются применительно к трудовым обязанностям руководителя, например невыполнение обязанности, предусмотренной конкретным пунктом трудового договора.

Указанные основания увольнения являются увольнением по инициативе работодателя. По отношению к руководителю государственной (муниципальной) организации работодателем выступает соответствующий уполномоченный орган государственной (муниципальной) власти.

Следует, однако, обращать внимание на соблюдение общего запрета, установленного ст. 81 ТК РФ. Увольнение работника в период пребывания его в отпуске или в период временной нетрудоспособности должно выполняться и в отношении руководителей.

Этими основаниями прекращения трудовых отношений действующее законодательство тем не менее не ограничивается. Трудовой кодекс РФ в п. 3 ст. 83 предусматривает прекращение трудового договора в случае неизбрания на должность.

Практика регулирования прекращения трудовых отношений связывает применение указанного основания с особенностями прекращения трудовых отношений с лицами, которые занимают должности, замещаемые по конкурсу. Однако в рассматриваемой ситуации это может иметь место отнюдь не только в случае окончания предыдущего срочного трудового договора с преподавателем (как известно, эти должности замещаются в конкурсном порядке), но также и в отношении лиц, занимающих выборные должности.

Практическая реализация п. 3 ст. 83 ТК РФ носит частный характер и в большей степени ориентирована на должности в сфере государственной и муниципальной службы, когда продолжение отношений с конкретным претендентом не зависит от работодателя.

В любом случае юридическим фактом, порождающим трудовые отношения с руководителем вуза, выступает решение уполномоченного органа (работодателя или трудового коллектива).

Необходимо, однако, учитывать, что в системе высшей школы может действовать порядок оформления и продления трудовых отношений с руководителем вуза по воле как работодателя, так и трудового коллектива.

Природа условий замещения должности руководителя отражает природу прекращения трудовых отношений.

Избрание как способ образования единоличного исполнительного органа предусмотрено в федеральных законах об образовании.

И смена руководителя образовательного учреждения, и одновременное прекращение трудовых отношений с лицом, ранее занимавшим руководящую должность, также возможно в выборном порядке.

Чего нельзя сказать о назначении как административном акте, оформляющем трудовые отношения с руководителем организации. Назначение руководителя определяет возможность для уполномоченного органа произвести его смещение с занимаемой должности. Причем законодательство допускает такую

возможность не только по истечении срока трудового договора, но и в период его действия.

Следовательно, к руководителям федеральных университетов такое основание увольнения, как неизбрание на должность, не может быть применено, поскольку является частным случаем прекращения трудовых отношений с лицами, избранными на руководящие должности.

Таким образом, особенности в порядке возникновения трудовых отношений с ректором вуза должны определяться также и в порядке их прекращения. Законодатель весьма последовательно подходит к решению этого вопроса.

Лицо, занимающее выборную должность, вправе принять участие в выборах для занятия этой должности на новый срок. Как представляется, если в этом случае данное лицо не избирается на данную должность на новый срок, то должно следовать его увольнение по п. 3 ст. 83 ТК РФ - неизбрание на должность. При этом выборы могут проходить досрочно, быть очередными или перенесенными - это не влияет на общие правовые последствия процедуры и оформления ее результатов с неизбранным работником.

В иной ситуации лицо, занимающее выборную руководящую должность, не принявшее участие в выборах на соответствующую должность, за исключением случая досрочных (когда срок договора не истек) или перенесенных выборов, подлежит увольнению по п. 2 ст. 77 ТК РФ - в связи с истечением срока трудового договора.

Таким образом, помимо общих оснований, действующими в трудовом законодательстве, специальными основаниями прекращения трудового договора с руководящим составом вузов являются:

1) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей (ст. 75, п. 4 ст. 81 ТК РФ));

2) неизбрание на должность (п. 3 ст. 83 ТК РФ);

3) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ст. 83 ТК РФ);

4) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (ч. 5 ст. 84 ТК РФ);

5) принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ);

6) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности (п. 3 ст. 336 ТК РФ).

### 8.3. Дополнительные основания увольнения преподавателей

На профессорско-преподавательский состав вузов распространяются общие нормы об основаниях прекращения трудового договора. Однако, исходя из принципа дифференциации условий труда, обусловленных особенностями трудовой функции и характеристиками выполняемой работы, трудовое законодательство предусматривает ряд дополнительных оснований прекращения трудового договора с педагогическим работником, изложенных в ст. 336 ТК РФ.

**Увольнение за повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ).**

Такое дополнительное основание для увольнения педагогических работников, как повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения, предусмотренное п. 1 ст. 336 ТК РФ, отражает принципы деятельности академического сообщества вуза, несоблюдение которых порочит их представителей и является основанием для прекращения трудовых отношений с виновным лицом.

Устав образовательного учреждения определенного типа и вида разрабатывается на основе соответствующего типового положения и утверждается учредителем.

В самом уставе образовательного учреждения может быть предусмотрен перечень грубых нарушений устава. Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением устава образовательного учреждения может быть признано неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом, либо нарушение общих предписаний данного локального нормативного акта, запрещающих педагогическому работнику совершение определенных действий. Кроме того, в уставе предусматривается обязанность преподавателя соблюдать нормы иных локальных нормативных актов, действующих в конкретном образовательном учреждении.

Вопрос о том, является ли нарушение устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем этого учреждения самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Факт грубого нарушения устава образовательного учреждения должен быть подтвержден соответствующими документами (актами, объяснительными или докладными записками, представлениями и (или) показаниями свидетелей).

При решении вопроса о том, какие же именно действия работника могут быть признаны грубым нарушением устава образовательного учреждения, на практике возникают значительные трудности.

В уставе образовательного учреждения может быть непосредственно предусмотрен перечень грубых нарушений устава.

Например, педагогическим работникам предоставлено право самостоятельно выбирать методики обучения и воспитания. Использование методов обучения и воспитания, опасных для жизни и здоровья обучающихся, может быть указано в перечне как одно из грубых нарушений устава образовательного учреждения.

Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением устава образовательного учреждения можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом.

Вопрос о том, является ли нарушение устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем данного образовательного учреждения.

**Увольнение за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).**

Особым основанием увольнения педагогического работника может служить применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника, что предусмотрено п. 2 ст. 336 ТК РФ. Подобные действия преподавателя несовместимы с дальнейшим осуществлением им педагогической деятельности, поскольку наносят урон воспитательной практике.

Физическое или психическое насилие представляет собой умышленное причинение обучающемуся или воспитаннику физических или нравственных страданий с целью наказания за совершение определенного проступка либо с целью насильственного принуждения к совершению каких-либо действий.

Физическое насилие - это принудительное физическое воздействие на организм обучающегося или воспитанника, которое может выражаться в нанесении ударов, побоев, в совершении иных действий, причиняющих физическую боль, в причинении телесных повреждений различной степени тяжести, в принудительной изоляции обучающегося, воспитанника и т.п.

Факт применения физического насилия может быть установлен не только по внешним признакам (наличие на теле обучающегося кровоподтеков, синяков, ссадин и др.), но и по состоянию психики лица, подвергшегося физическому насилию.

Психическое насилие представляет собой негативное воздействие на психику обучающегося, воспитанника, причиняющее ему нравственные страдания, которое может проявляться в форме оскорблений, угроз (в том числе угроз применения физического насилия), высказываний, унижающих человеческое достоинство, и т.д.

Этот проступок совершается по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, причем указанные обязанности исполняются ненадлежащим образом, что дает основание отнести увольнение педагогического работника по п. 2 ст. 336 ТК РФ к числу дисциплинарных взысканий.

Подтвердить факт применения физического и (или) психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и др. Однако сбор и исследование доказательств, подтверждающих факт применения по отношению к обучающемуся или воспитаннику методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием, представляет собой весьма сложную и кропотливую процедуру. В большинстве случаев в качестве непосредственных свидетелей могут выступать только студенты, которые находились во время совершения акта физического и (или) психического насилия в группе. В таких ситуациях суд обращает особое внимание на конкретность, последовательность и согласованность показаний свидетелей, а также использование различных возможностей подтверждения данных показаний путем косвенных доказательств.

**Неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 4 ст. 336 ТК РФ).**

Такой дополнительный случай увольнения преподавателя фактически содержит два самостоятельных основания, которые объединены в одной норме: 1) неизбрание по конкурсу; 2) истечение срока избрания по конкурсу.

При применении данной нормы следует руководствоваться видом трудового договора (срочный или бессрочный), заключенного с преподавателем.

1. Согласно 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.

Трудовой договор с научно-педагогическим работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, прекращается по п. 4 ст. 336 ТК РФ в связи с неизбранием по конкурсу, если указанный работник не прошел периодический конкурсный отбор на замещение соответствующей

должности.

Применение данного основания увольнения допускается в случае, когда преподаватель подал документы на конкурсный отбор, участвовал в конкурсе, но по его результатам не прошел на вакантную должность научно-педагогического работника.

2. Законодательство допускает заключение с преподавателем трудового договора на определенный срок (срочные трудовые отношения).

Трудовой договор прекращается по п. 4 ст. 336 ТК РФ в связи с истечением срока избрания по конкурсу, если научно-педагогический работник, с которым заключен срочный трудовой договор, не изъявил желания принять участие в конкурсе для последующего заключения трудового договора на новый срок и не подал соответствующего заявления либо если он не прошел конкурсный отбор на замещение ранее занимаемой им должности научно-педагогического работника.

Несмотря на то что преподаватель, с которым установлены срочные трудовые отношения, вправе подать документы на конкурсный отбор и принять участие в конкурсе, в случае неизбрания его по конкурсу он увольняется в связи с истечением срока избрания по конкурсу.

При увольнении научно-педагогических работников по п. 4 ст. 336 ТК РФ следует учитывать, что не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой, должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами, и должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет.

Поэтому расторжение трудового договора с деканом, заведующими кафедрой прекращается по общим основаниям увольнения, предусмотренным ст. 79 ТК РФ как истечение срока действия трудового договора.

Приложение 1

### Схемы регулирования трудовых отношений

Схема 1. Трудовой договор в системе высшей школы:  
основные правила

#### СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА





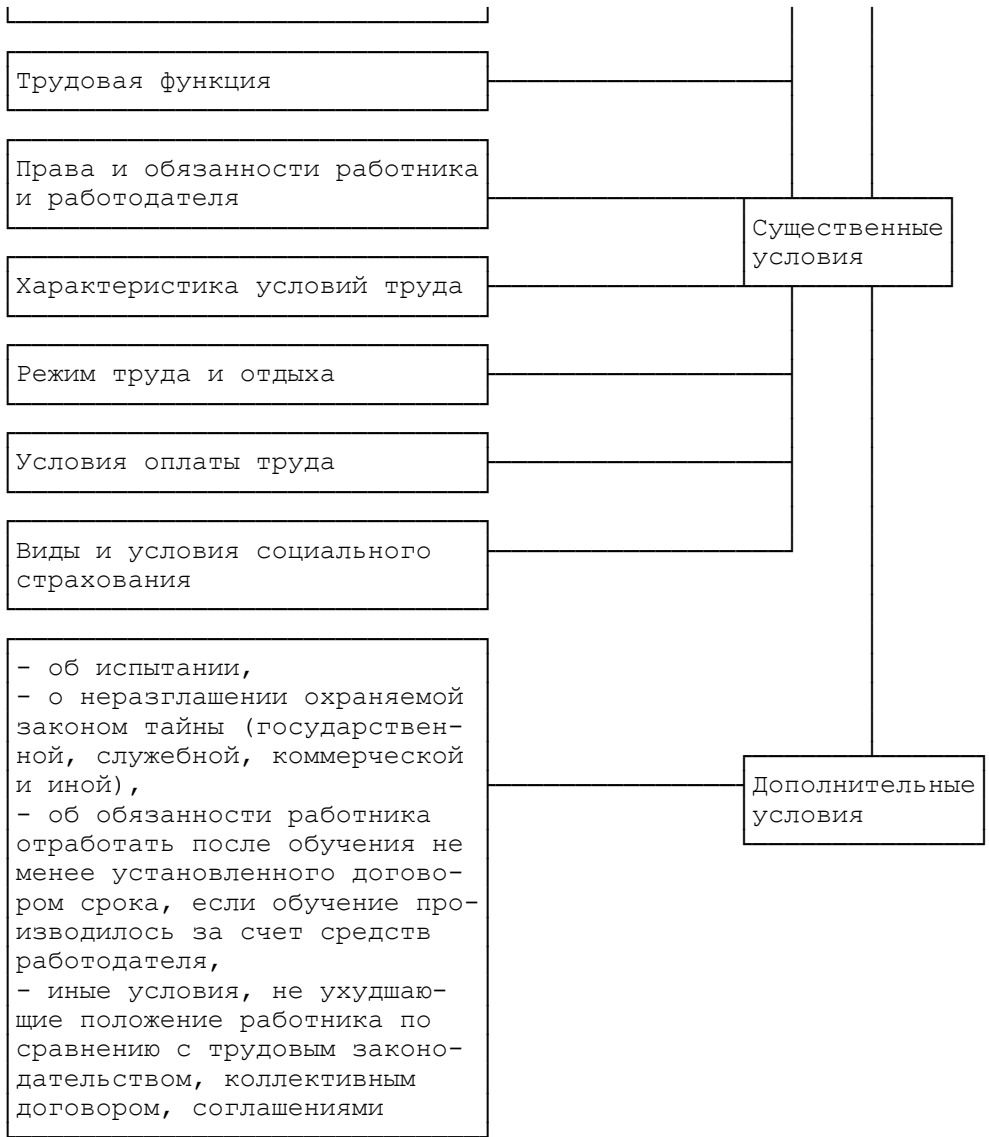
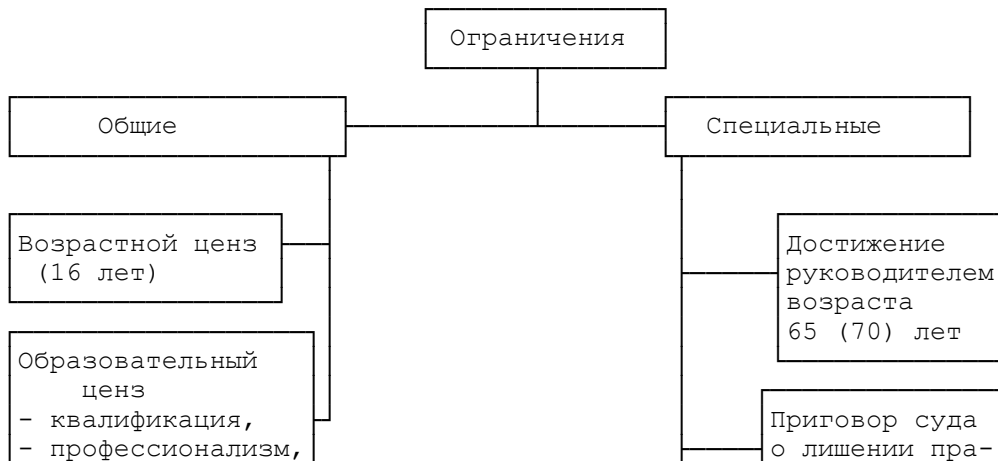


Схема 2. Трудовой договор в системе высшей школы:  
основные правила

### ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ



- компетенция

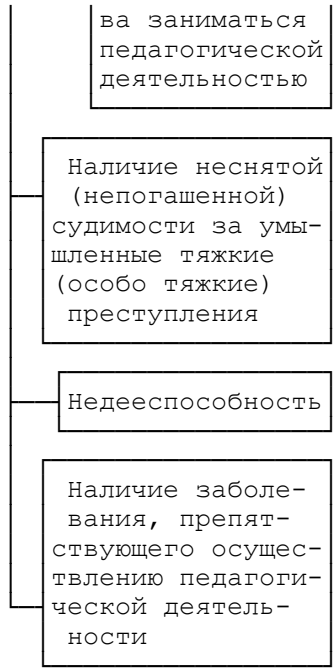
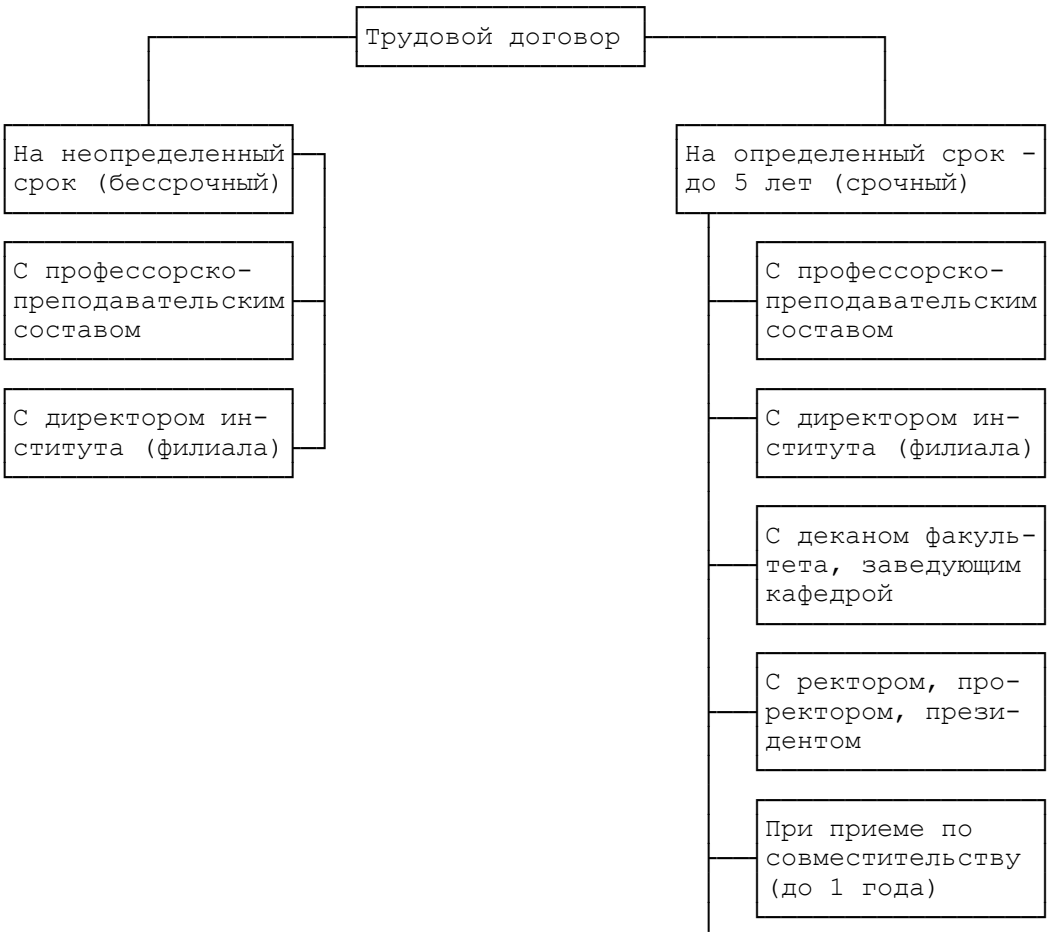


Схема 3. Трудовой договор в системе высшей школы: основные правила

СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



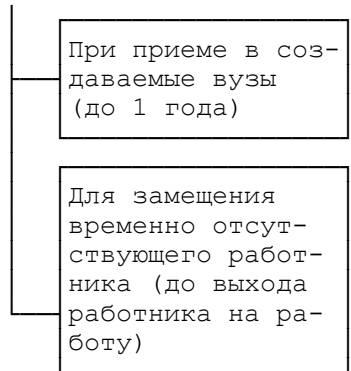
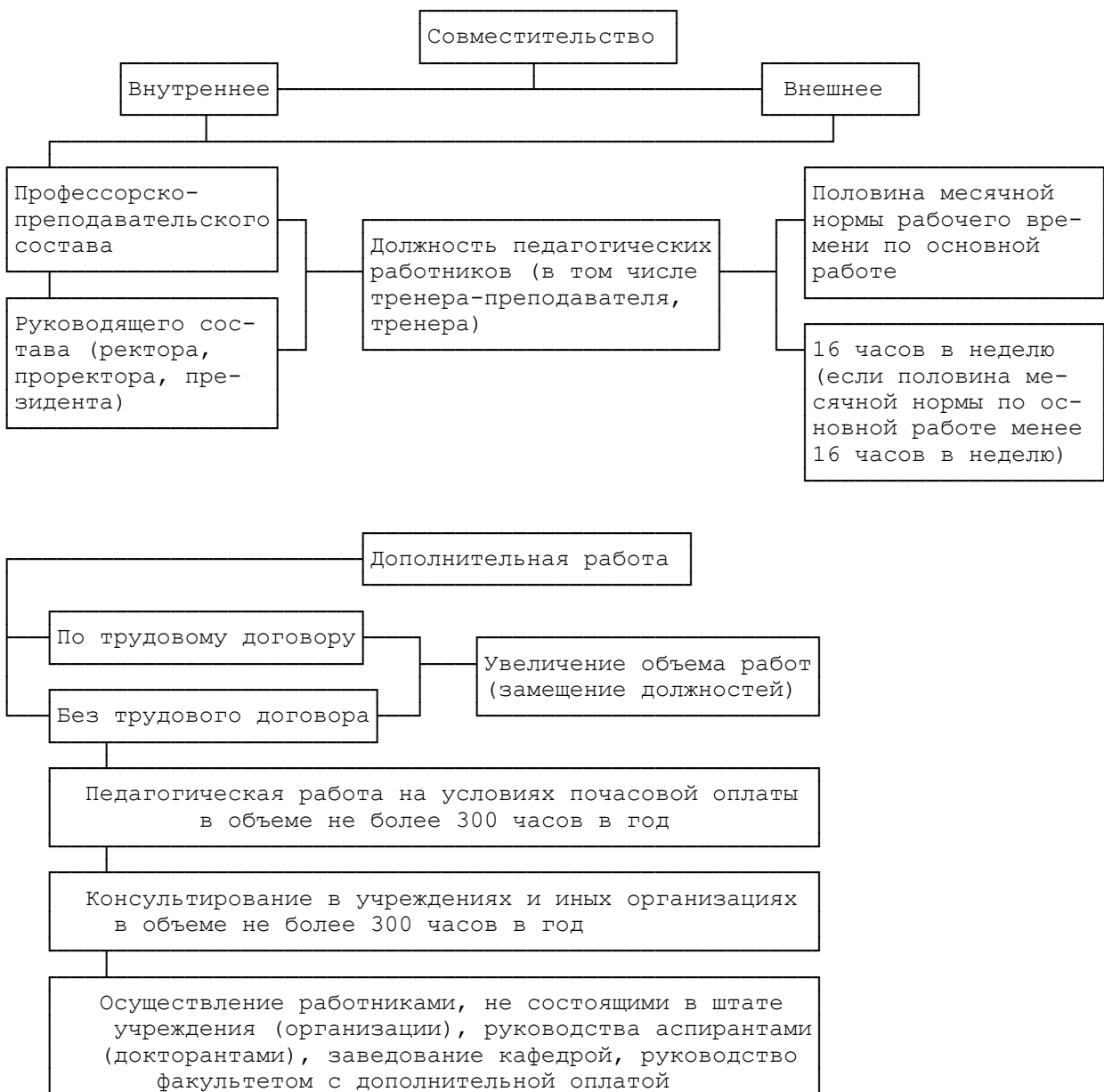


Схема 4. Трудовой договор в системе высшей школы:  
основные правила

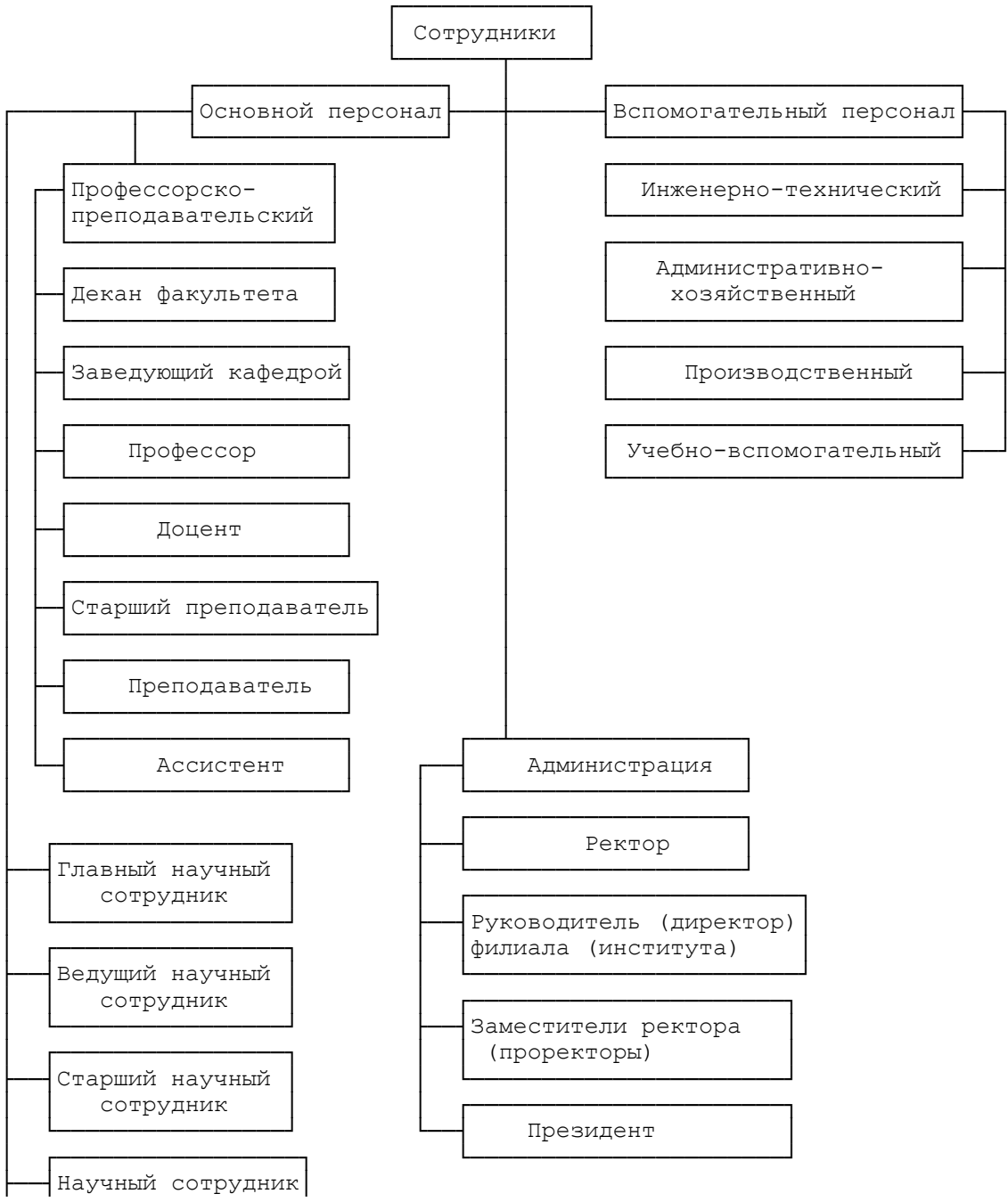
### СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА



Работа без занятия штатной должности, в том числе заведование кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, работа по руководству обучением и практикой студентов и иных обучающихся

Схема 5. Заключение трудового договора с профессорско-преподавательским и руководящим составом вуза

ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЕ КАДРЫ И АДМИНИСТРАЦИЯ ВУЗА



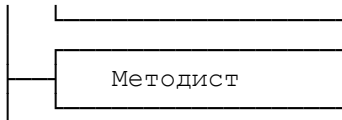


Схема 6. Заключение трудового договора с профессорско-преподавательским и руководящим составом вуза

ПОРЯДОК ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ

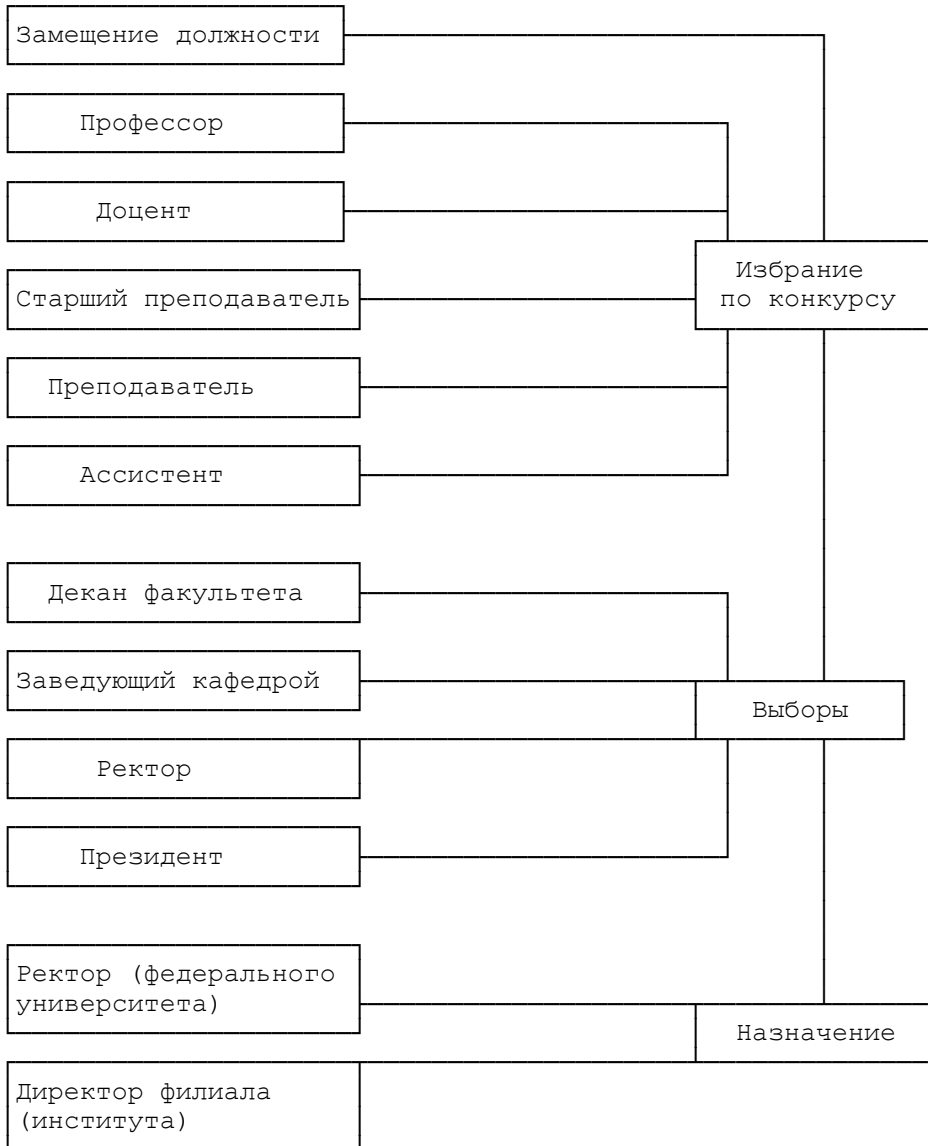


Схема 7. Рабочее время педагогических и руководящих кадров

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

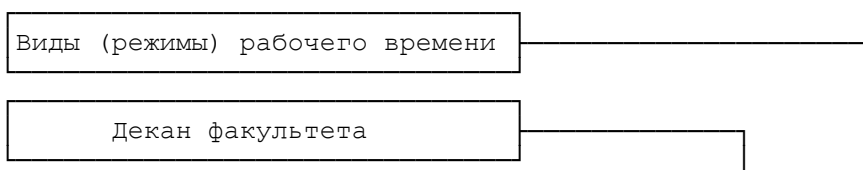
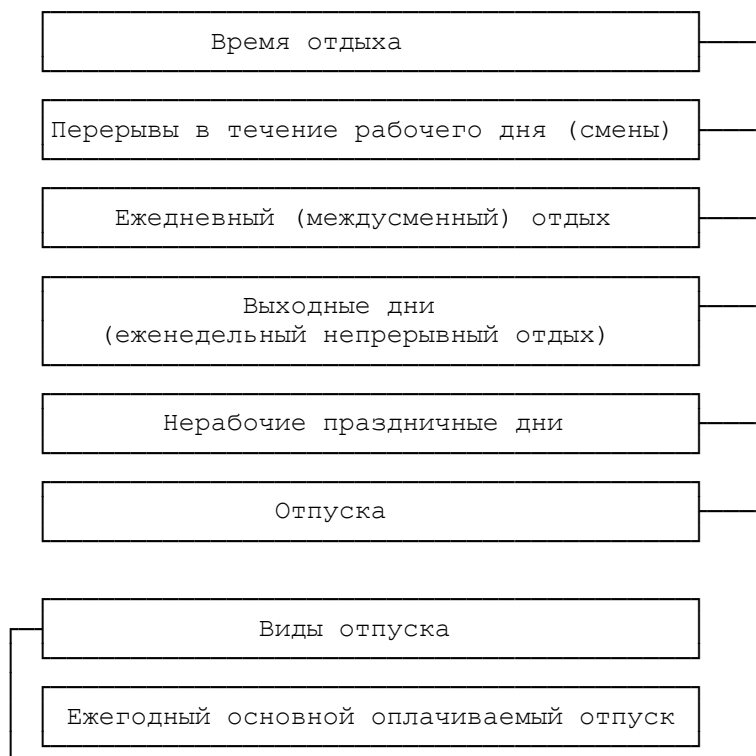




Схема 8. Время отдыха преподавателей и администрации вуза

### ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА



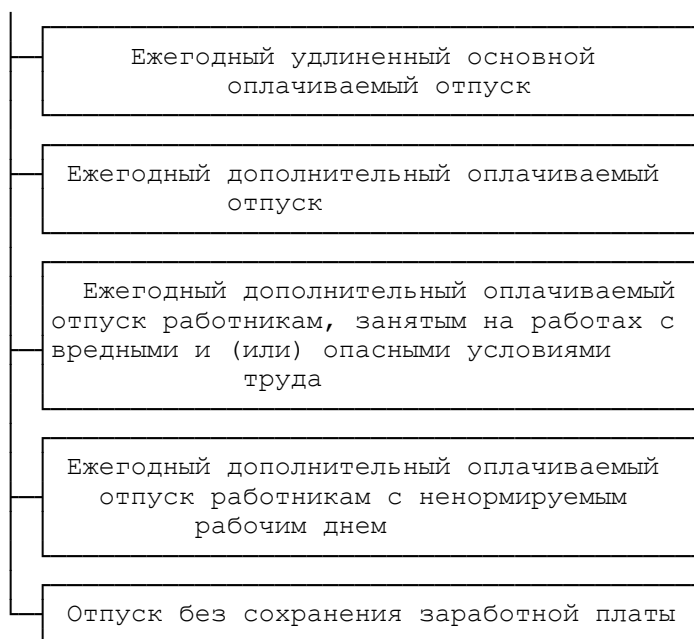
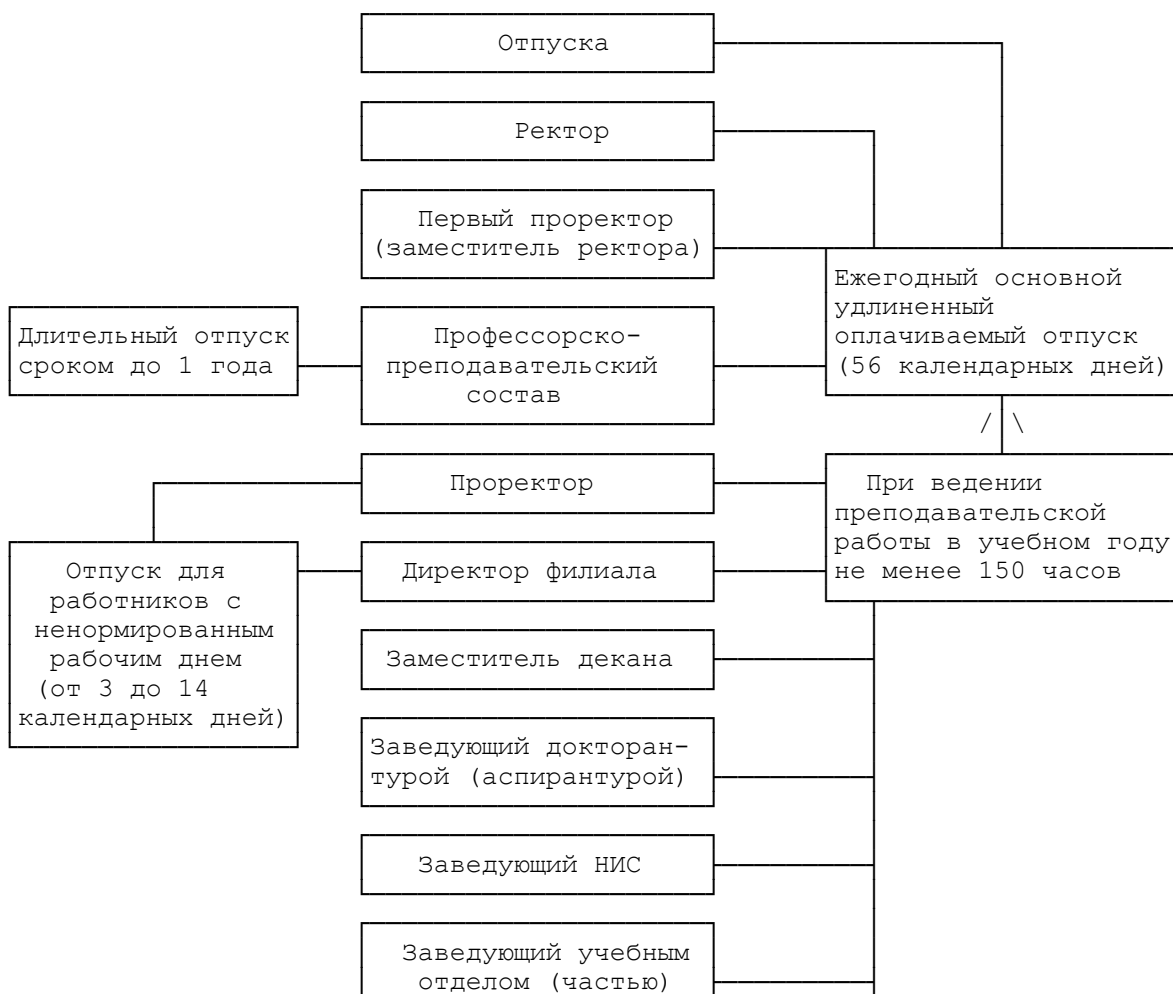


Схема 9. Время отдыха преподавателей и администрации вуза

ОТПУСКА В ВУЗЕ



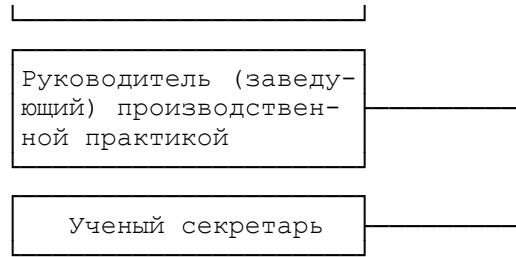


Схема 10. Оплата труда в вузе  
СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

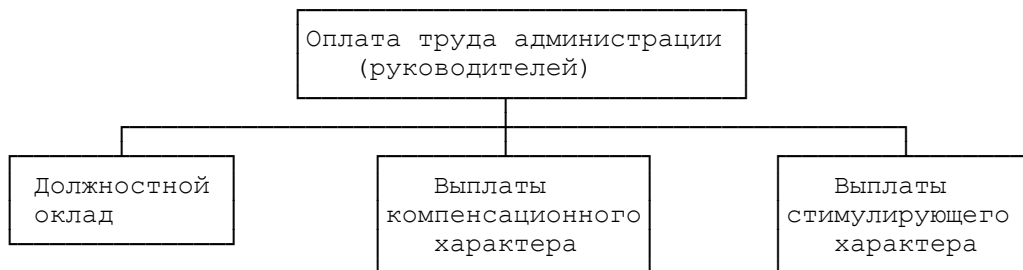
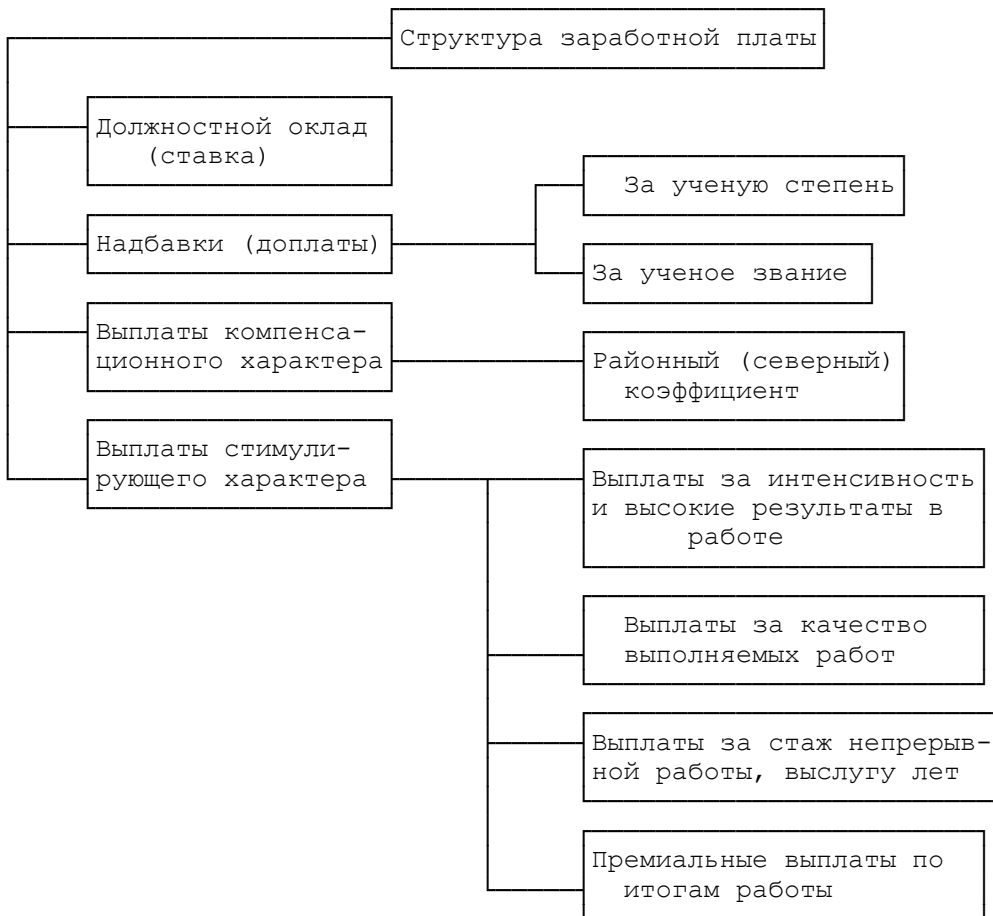


Схема 11. Трудовая дисциплина работников вуза  
ДИСЦИПЛИНА ТРУДА



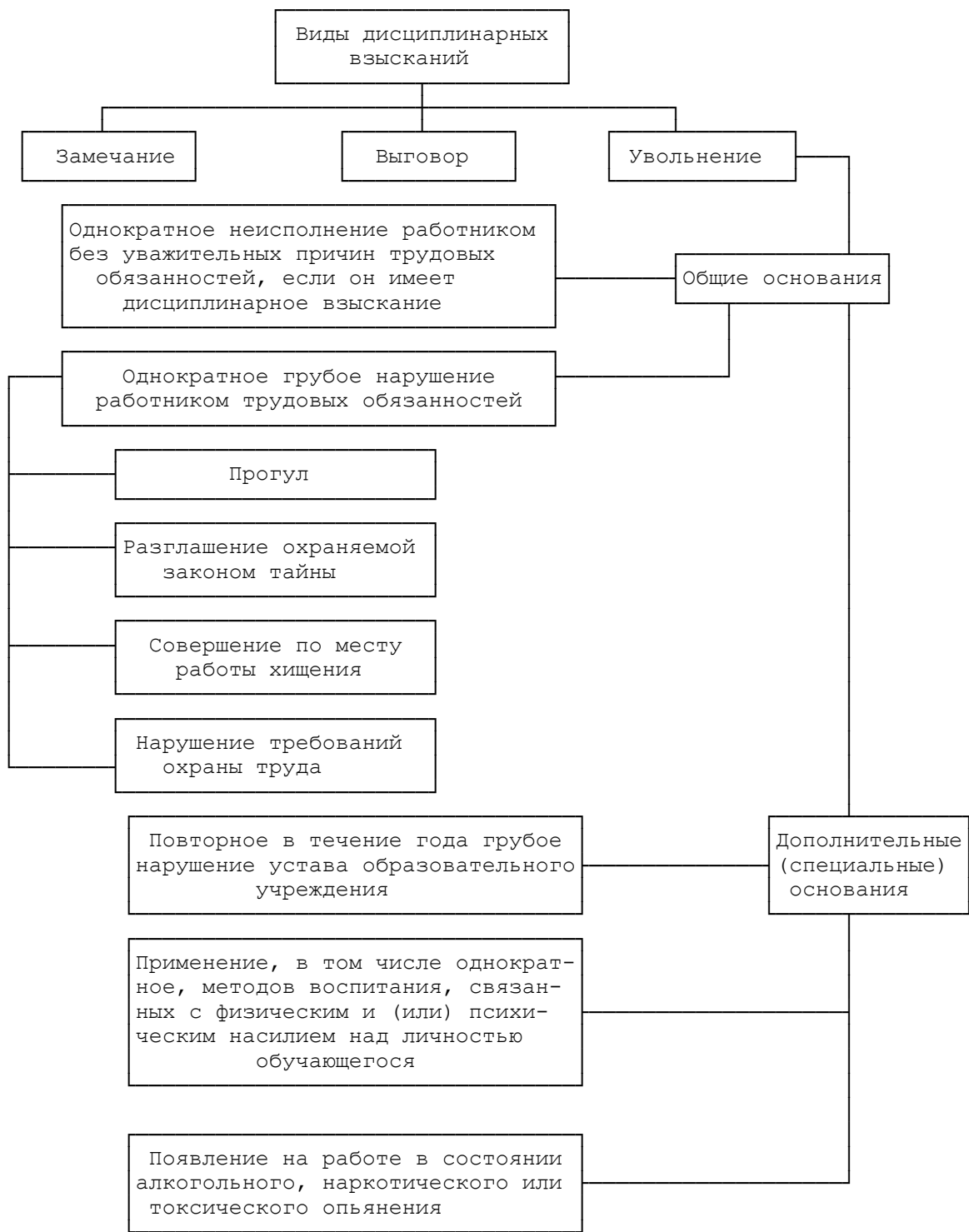


Схема 12. Прекращение трудовых отношений в вузе

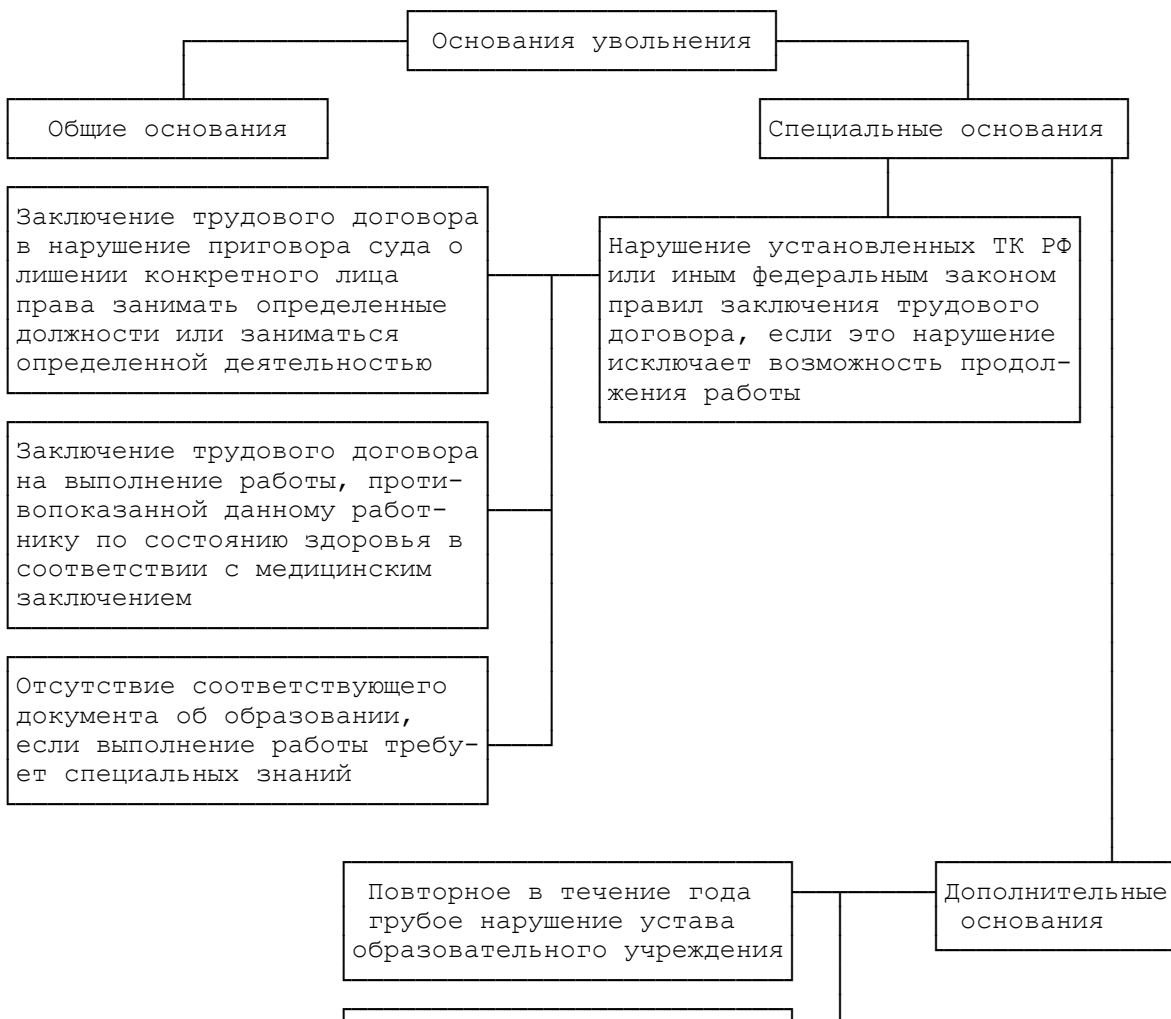
### ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ



Соглашение сторон	Призыв работника на военную (альтернативную) службу
Истечение срока трудового договора	Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
Расторжение трудового договора по инициативе работника	Неизбрание на должность
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы
Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)	Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности
Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации	Смерть работника либо работодателя-физического лица
Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора	Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих выполнению работы
Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением	Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору
Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем	Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права
Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью	Прекращение доступа к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска
Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику	Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе
	Приведение общего количества работников, являющихся ино-



Схема 13. Прекращение трудовых отношений в вузе  
ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ



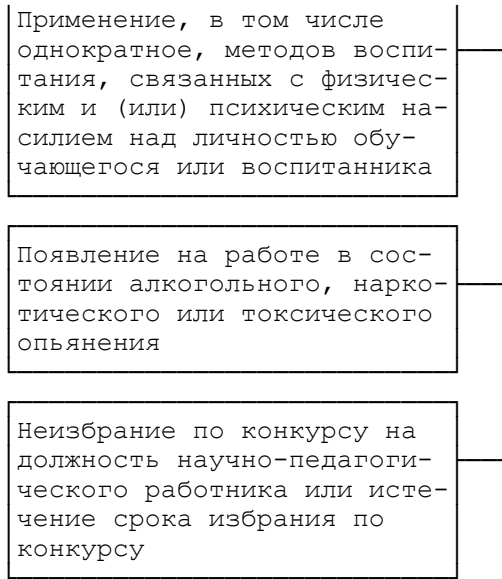
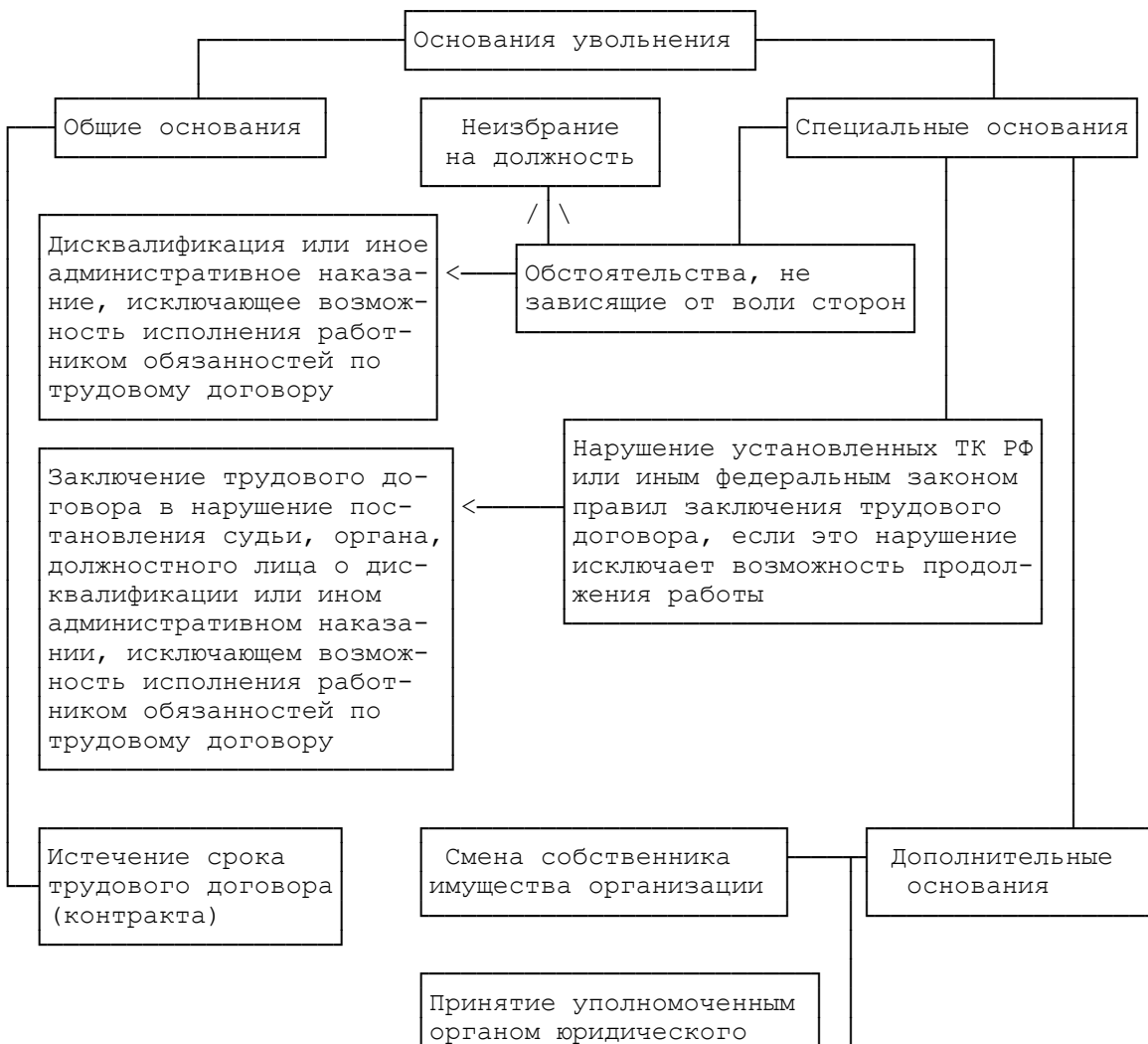


Схема 14. Прекращение трудовых отношений в вузе

ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора

Достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности - 65 (70) лет

Приложение 2

Извлечения из нормативных актов

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ  
(извлечение) <\*>**

-----  
<\*> Статьи 92, 282, глава 52 - не приводятся.

**ЗАКОН РФ  
от 10 июля 1992 г. N 3266-1  
"ОБ ОБРАЗОВАНИИ"  
(извлечение) <\*>**

-----  
<\*> Статьи 53, 54, 55, 56 - не приводятся.

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН  
от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ  
"О ВЫСШЕМ И ПОСЛЕВУЗОВСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ"  
(извлечение) <\*>**

-----  
<\*> Статьи 20, 30 - не приводятся.

---