

УДК 349.2
ББК 67.405

DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.462

Gumarova Rezeda Raisovna,
Candidate of Biological Sciences,
Associate Professor of the Law Disciplines Department,
Neftekamsk Branch
of the Bashkir State University,
Neftekamsk,
e-mail: regum.eco@gmail.com

Гумарова Резеда Рансовна,
канд. биол. наук,
доцент кафедры правовых дисциплин,
Нефтекамский филиал
Башкирского государственного университета,
г. Нефтекамск,
e-mail: regum.eco@gmail.com

О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЯХ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

ON THE SOCIAL AND LABOR GUARANTEES FOR TEACHING STUFF

12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения

12.00.05 – Labor law; social security law

В статье анализируются проблемные вопросы соблюдения социально-трудовых гарантий лиц, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу образовательных учреждений высшего образования, определенных трудовым законодательством Российской Федерации, подзаконными нормативными актами. Среди них — соблюдение сокращенной продолжительности рабочего дня, режима времени труда и отдыха, гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора. Нормативы, принимаемые локальными актами образовательных учреждений в последние годы, увеличили продолжительность учебной нагрузки до максимальной и, напротив, сократили нормы на выполнение отдельных видов учебной нагрузки, что в итоге привело к интенсификации труда преподавателей вузов. Увеличение объема научной, методической, подготовительной, организационной работы, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, ведет к фактическому превышению максимально возможного фонда рабочего времени, тем самым к нарушению режима труда и отдыха. Требуемое указом Президента Российской Федерации повышение средней заработной платы преподавателей вузов до 200 % от средней по региону достигается только путем интенсификации труда профессорско-преподавательского состава, что может привести к снижению качества предоставляемых образовательных услуг. Рассмотрены положения законодательства о гарантиях и компенсациях и их соблюдении при расторжении договоров при неизбрании по конкурсу, сокращении штатов или ликвидации организации, продемонстрировано, что при условии заключения срочных трудовых договоров в образовательных учреждениях работник теряет право на такие гарантии и компенсации. По итогам исследования сформулированы выводы и рекомендации.

The article analyzes the problematic issues of observing the social and labor guarantees of the persons who are assigned to the teaching staff of educational institutions of higher education, guaranteed both by the labor legislation of the Russian Federation and by-laws. Among them - observance of the shorter working day, the regime of work and rest time, guarantees and compensations related to the termination of the employment contract. It is shown that the standards adopted by local acts

of educational institutions in recent years have increased the duration of the training load to a maximum, and, on the contrary, have reduced the standards for the performance of certain types of academic load, which ultimately led to an intensification of the work of the university teachers. The increase in the workload for performing scientific, methodical, preparatory, organizational, diagnostic work, monitoring work, and the work envisaged in the plans for educational, sports and recreational, creative and other activities conducted with students lead to an actual excess of the maximum possible working time fund, thereby violating the regime of the work and rest. The required by the Decree of the President of the Russian Federation increase of the average salary of the university teachers to 200% of the average for the region is achieved only through intensification of the work of the faculty, which may lead to a decline in the quality of the educational services provided. The provisions of the law on guarantees and compensations and their observance at termination of contracts are not considered in case of non-selection at the competition, staff reduction or liquidation of the organization, it is shown that subject to the conclusion of fixed-term employment contracts in educational institutions, the employee loses the right for such guarantees and compensations. Based on the results of the study, conclusions and recommendations are formulated.

Ключевые слова: социально-трудовые гарантии, профессорско-преподавательский состав, педагогические кадры, продолжительность рабочего дня, учебная нагрузка, нагрузка второй половины рабочего дня, заработная плата преподавателей, режим труда и отдыха, время отдыха, нормы учебной нагрузки.

Keywords: social and labor guarantees, teaching staff, pedagogical staff, the duration of the working day, the training load, the load of the second half of the working day, the salaries of teachers, the mode of work and rest, the rest time, the norm of the training load.

Введение

Актуальность. Поводом для исследования социального положения преподавателя в системе высшего образования стало наступление 2018 года — рубежного года в соответствии с майскими указами Президента Российской Федерации [1], которых ждали все работники науки, медицины и образования. Майские указы Президента Российской

Федерации стали в России одним из мерил направления развития в социальной сфере. С данным указом, который определил постепенное увеличение заработной платы преподавателей высших учебных заведений до 200 % от средней по региону к 2018 г., знакомы не только специалисты в области образования, но и все работники бюджетных образовательных учреждений. Уровень заработной платы — один из основных показателей, по которому каждый оценивает привлекательность того или иного труда, но не единственный. Среди них можно назвать и призвание, и режим труда, и близость к месту жительства, и доброжелательность коллектива. В то же время есть нечто общее, которое является обязательным условием, — это социально-трудовые гарантии. Их отсутствие может свидетельствовать только о нарушении законодательства, так как трудовым законодательством предусмотрены обязательные меры социальной гарантии работников. Изменения в управлении и правовом регулировании высшего образования в последние годы, принятие новых государственных стандартов в этой области ведут к постоянно изменяющимся условиям труда педагогических работников высшего образования, поэтому тема работы представляется весьма актуальной.

Целью работы является анализ соблюдения социально-трудовых гарантий работников образовательных учреждений высшего образования, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. Для этого были поставлены следующие **задачи**:

— рассмотреть нормативное регулирование режима работы преподавателей и проанализировать его выполнение в соответствии с локальными нормативными актами;

— провести анализ таких социально-трудовых гарантий педагогических работников, как сокращенный рабочий день, соблюдение времени отдыха, гарантий при расторжении договора, в том числе для отдельных категорий лиц особой защищенности (временно нетрудоспособных, находящихся в отпуске по уходу за ребенком);

— исследовать проблемы достижения уровня заработной платы профессорско-преподавательского состава до 200 % от средней заработной платы по региону.

Научная новизна исследования заключается в проведении комплексного анализа проблем соблюдения гарантий педагогических работников путем сравнения данных локальных нормативных актов образовательных учреждений высшего образования, размещенных в сети Интернет, и требований нормативно-правовых актов федерального уровня в области образования.

Теоретическая разработанность. Работы, исследующие те или иные вопросы, затронутые в статье, были проведены рядом авторов. Так, вопросам о режиме работы профессорско-преподавательского состава вузов посвящена работа Е. Михалкиной, Л. Скачковой и Н. Гапоненко [2], которая была размещена в качестве справочной информации на портале Экспертно-аналитического сопровождения правового обеспечения модернизации общего и профессионального образования в рамках ФЦП 2012–2015 гг. [3]; нормирование труда исследовала Е. В. Голева [4]; отдельные вопросы были затронуты в статье А. П. Егоршина и И. В. Гуськовой [5], О. Муна [6], И. Трошиной [7]. Исследование, посвященное моделированию рабочего времени преподавателей вузов, провела Е. Ю. Шахова [8]. Правовое регулирование труда профессорско-преподавательского состава вузов стало предметом практических пособий А. А. Кирилловых [9], И. А. Чашихиной [10].

Основная часть

1. Сокращенная продолжительность рабочего дня.

Одна из гарантий — это сокращенная продолжительность рабочего дня в 36 часов в неделю для педагогических работников (статья 333 ТК РФ [11]). Для анализа продолжительности труда профессорско-преподавательского состава следует уточнить, что она включает две разные нагрузки — учебную и внеучебную.

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [12] режим рабочего времени устанавливается с учетом режима работы образовательного учреждения; продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы; времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников должностных обязанностей в зависимости от занимаемой ими должности; времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Среди этих показателей нормы часов педагогической работы за ставку рабочего времени — один из важнейших показателей. В учреждении высшего образования нормируется учебная нагрузка, которая устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» [13]. В данном документе оговаривается только верхний предел учебной нагрузки: «в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году» (п. 7.1.2 приказа). При этом средний объем учебной нагрузки устанавливается дифференцированно для каждой должности профессорско-преподавательского состава локальным нормативным актом организации (п. 6.1).

Для сравнения, нормы для педагогических работников среднего профессионального образования, установленные данным приказом, составляют 720 часов, а верхний предел — 1440 часов.

Образовательные учреждения при установлении норм часов (учебной нагрузки на одну ставку) руководствуются данным приказом, а также письмом Министерства образования РФ от 26 июня 2003 г. № 14-55-784ин/15, в котором приводятся «Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования» [14]. Письмом также рекомендуется устанавливать учебную нагрузку в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. Так как норматив учебной нагрузки по учреждениям высшего образования не установлен, большинство вузов предельную нагрузку в 900 часов принимают в качестве нормативной учебной нагрузки. В том же документе (письмо Министерства образования от 26.06.2003) акцентируется, что администрация вуза планирует преподавателю нагрузку, исходя из установленного рабочего времени — 36 часов в неделю, при этом сюда включаются как учебная нагрузка, так и другие виды работ: учебно-методическая, организационно-методическая и др.

Учебная нагрузка и ее «пластичность». Порядок расчета 900 часов учебной нагрузки, то есть какие виды работ в них включены и нормативы часов по ним, также определяют локальные акты образовательного учреждения. Например, в Башкирском государственном университете такие нормативы учебной нагрузки и объем учебной работы в настоящее время установлены приказом ректора БашГУ «Об утверждении Положения по составлению расчета учебной нагрузки и планированию основных видов работы педагогических работников» от 01.08.2018 № 979. Анализ подобных локальных нормативных актов, размещенных на официальных сайтах образовательных учреждений, показывает, что здесь разброс от вуза к вузу, от года к году очень большой. Так, например, руководство выпускными квалификационными работами уровня бакалавриата может составлять от 10 (Оренбургский государственный университет [15]) до 26 (Северо-Восточный федеральный университет [16]) часов на одного обучающегося. На проверку контрольных работ отводится от 10 минут до 1 часа: 0,17 часов — Санкт-Петербургский политехнический университет [17], 15 минут (0,25 часа) — Мордовский государственный университет [18], 0,5 часа — Башкирский государственный университет [19], 0,3 часа на одно задание, но не более 1 часа на одного студента на дисциплину в семестр — Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций [20].

Образовательные учреждения вынуждены снижать нормативы нагрузки преподавателей по отдельным видам деятельности, чтобы достичь показателей в соответствии с планом мероприятий (дорожной картой), принятым Распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р [21], в соответствии с которым необходимо уменьшить общее количество преподавателей в вузе для достижения плановых показателей по соотношению количества преподавателей на одного студента. Напомним, что если в 2012 г. данный показатель составлял девять студентов на одного преподавателя, то в 2018 г. — 12.

Мы проанализировали расчет часов в Башкирском государственном университете по локальным актам [19] по состоянию на текущий 2018 г. и шестью годами ранее (2012 г. — год выхода Указа Президента РФ) для среднего оспепененного преподавателя — доцента с ученой степенью кандидата наук.

В 2012 году норма учебной нагрузки в БашГУ составляла 800 часов за учебный год. Примерное количество учебных часов в 2012 г. на одну ставку могла составить следующая учебная нагрузка, включающая ведение курсов по трем дисциплинам (лекции и практические занятия), зачеты по двум дисциплинам и экзамены по двум дисциплинам, руководство выпускными квалификационными работами и курсовыми работами студентов, проверка контрольных работ (см. табл. 1).

Таблица 1

Учебная нагрузка доцента на одну ставку, 2012 г.

Занятия	Нормативное количество часов на единицу	Количество дисциплин	Количество студентов в группе	Количество групп	Всего часов
Лекции (на одного дисциплину)	40*	3	(на поток)		120
Практические занятия (на одну дисциплину)	40*	3	(на группу)	2	240
Экзамены (на одного студента)	0,5	2	20	2	40
Зачеты (на одного студента)	0,25	2	20	2	20
Руководство выпускной квалификационной работой (на одного студента)	27		8		216
Руководство курсовыми работами (на одного студента)	3	1	20	2	120
Проверка контрольных работ (на одного студента)	0,75	1	20	3	45
ИТОГО					801

* Примерное количество часов на одну дисциплину из расчета 1 академический час = 1 час.

Если мы ту же нагрузку посчитаем, применив нормативы 2018 г., то получится, что преподавателю на одну ставку необходимо отработать в 1,67 раз больше (см. табл. 2).

Таблица 2

Учебная нагрузка доцента, 2018 г.

Занятия	Нормативное количество часов на единицу	Количество дисциплин	Количество студентов в группе	Количество групп	Всего часов	Примечание
Лекции (на одну дисциплину)	20	3			60	Сократилось количество лекций по новым стандартам
Практические занятия (на одну дисциплину)	40	3		2	240	
Экзамены (на одного студента)	0,2	2	20	2	16	Часы на экзамен сократились
Зачеты (на одного студента)	0	2	20	2	0	Часы на зачет не предусмотрены

Занятия	Нормативное количество часов на единицу	Количество дисциплин	Количество студентов в группе	Количество групп	Всего часов	Примечание
Руководство выпускной квалификационной работой (на одного студента)	15		8		120	Часы на руководство ВКР сократились
Руководство курсовыми работами (на одного студента)	2	1	20	2	80	Часы на курсовые работы сократились
Проверка контрольных работ (на одного студента)	0,5	1	20	3	30	Часы на проверку контрольных работ сократились
ИТОГО					546	

То есть практически та же самая фактическая нагрузка, которую вел преподаватель в 2012 г., в 2018 г. составила всего лишь 546 часов, то есть 0,6 ставки, учитывая, что учебная нагрузка на одну ставку в настоящее время составляет 900 часов на учебный год. Уменьшение лекционных занятий никак не означает снижение нагрузки на преподавателя, так как подготовка к дисциплине остается той же. Иначе говоря, чтобы отработать одну ставку, ему необходимо работать в 1,67 раз больше, то есть вести занятия по пяти дисциплинам вместо трех, проверить контрольные работы у пяти групп вместо трех, вести руководство курсовыми работами у трех групп вместо двух и руководить выпускными квалификационными работами у 14 студентов вместо 8.

Данный пример показывает, что в зависимости от принятого локального акта могут различаться и норма общей нагрузки (количество учебной нагрузки в год), и нормы нагрузки по видам работ, что в целом приводит к увеличению фактической нагрузки на одну ставку и социально-трудовой незащищенности профессорско-преподавательского состава. Например, прямым следствием изменения норм труда является сокращение общего количества часов учебной нагрузки на кафедре и сокращение штатов преподавателей. О. Мун отмечает, что суды при спорных ситуациях придерживаются позиции, что изменение «норм времени для планирования учебной и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом, соответствует нормам действующего трудового законодательства» и предлагает такие меры, как:

— «установить для типовых работ минимальный и максимальный уровень выполнения норм труда и темпа работы;

— разработать систему законодательных мер ответственности работодателей за превышение нормальных темпов работы;

— обязать работодателей в трудовых договорах или внутренних положениях предприятия закрепить возможность изменения норм только при изменениях организационно-технических условий работы» [6].

С данными предложениями нельзя не согласиться. Также было бы целесообразно в документе [13] установить не только предельное (900 ч), но и нормативное количество учебной нагрузки (по аналогии с установлением таковой для уровня среднего профессионального образования) с учетом дифференциации по различным категориям профессорско-преподавательского состава. Здесь можно руководствоваться рекомендательным документом Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [22], в котором предлагается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год.

Внеучебная нагрузка. Как уже было отмечено, кроме учебной нагрузки, профессорско-преподавательский состав обязан вести учебно-методическую, учебно-организационную, воспитательную, научно-исследовательскую и другие виды работ. Вся эта работа обычно проходит под названием «вторая половина рабочего дня».

900 часов в учебный год составляет в среднем 21 час в неделю, включая время сессий (всего в году 52 недели, из них восемь недель — время отпуска преподавателя, две недели — время зимних каникул студентов). Таким образом, для внеаудиторной нагрузки (учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской) остается примерно 15 часов в неделю. К сожалению, на практике внеаудиторная нагрузка отнимает гораздо большее время, чем 15 часов, в особенности с ростом степени документирования всей учебной и внеучебной работы, роста требований к ведению научной работы в вузе.

Локальными актами образовательных учреждений установлены нормы времени для расчета видов работ, включенных во вторую половину дня. Нами были проанализированы такие нормы по различным образовательным учреждениям, и минимально необходимая работа для подготовки к учебным занятиям, контролю, для разработки заданий, программ, ведения отчетности составила от 400 до 800 часов в зависимости от различных критериев (нормы по вузу, новизна дисциплины для преподавателя и т. д.). Кроме того, в настоящее время большое внимание вузы уделяют научной деятельности профессорско-преподавательского состава, более того, наукометрические показатели являются одними из ведущих в мониторинге и рейтинге образовательных учреждений. Требования по ведению научной работы являются одним из критериев эффективных контрактов, которые заключаются в настоящее время с преподавателем. Расчет времени, затрачиваемого на научную деятельность преподавателем, также проводится в соответствии с нормативами, установленными локальными актами, по разным оценкам минимально необходимая работа в соответствии с эффективными контрактами и планом научно-исследовательской работы составляет от 500 до 1200 часов.

Таким образом, при работе на одну ставку преподавателю требуется провести учебных занятий на 900 часов и минимально необходимое количество учебно-методической и научной работы на 900 часов, что уже больше максимально возможного фонда рабочего времени — 1440 часов в год [2], то есть в пересчете на неделю минимальная общая нагрузка составляет 42 часа вместо 36. Более точный расчет с учетом организационных, учебно-воспитательных мероприятий только повышает эти показатели.

Делая вывод по нагрузке профессорско-преподавательского состава, можно отметить, что сокращенная продолжительность рабочего дня, гарантируемая законом, фактически неисполнима, что на своем опыте может подтвердить любой преподаватель вуза, выполняющий свою основную работу как в рабочее, так и во вне рабочее время.

2. Режим отдыха. В соответствии с трудовым законодательством в понятие «время отдыха» включаются перерывы в течение рабочего дня (например, обеденный перерыв), ежедневный (междусменный) отдых, выходные и праздничные дни, ежегодный отпуск. Одно из наиболее привлекательных преимуществ работы преподавателя вуза — это установление в статье 47 ТК РФ такой трудовой и социальной гарантии, как право на основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Для профессорско-преподавательского состава, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 [23], его продолжительность составляет 56 дней. Такая удлиненная продолжительность обоснована очень большой морально-психологической нагрузкой в деятельности педагогических работников.

Что касается остальных видов отдыха, то фактическое положение сложнее, чем прописанное в законе. Как мы уже видели из анализа учебной и внеучебной нагрузки, работа преподавателя вуза, к сожалению, занимает не только все рабочее время, но и большую долю времени отдыха. Во-первых, преподаватель не имеет четко установленного времени на обеденный перерыв, что согласуется со статьей 108 ТК РФ, которая устанавливает, что если предоставление такого перерыва невозможно по условиям работы (например, в образовательном учреждении, где условия работы связаны с расписанием учебных занятий), то «работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время». Такое время отдыха возможно либо во время перерывов между занятиями, либо во время, свободное от занятий. К сожалению, фактически именно на время перерывов в учебных занятиях приходится время всевозможных организационных мероприятий, консультаций студентов и прочих работ. Во-вторых, чтобы выполнить всю документальную работу по учебно-методической и научной деятельности, преподавателю приходится жертвовать своим ежедневным (междусменным) отдыхом и выходными днями. И решение этой проблемы связано с решением вышеозначенных проблем с нагрузкой.

3. Повышенная заработная плата ППС. Здесь мы вернемся к майскому указу Президента Российской Федерации (2012) [1], которым было установлено постепенное повышение с 2012 до 2018 г. повышение заработной платы профессорско-преподавательского состава до 200 % от средней заработной платы по региону. Судя по показателям мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования за 2017 г. [24], подавляющее большинство вузов достигли порогового уровня в 150 % от средней заработной платы по региону, и можно надеяться, что по итогам мониторинга 2018 г. достигнут показателя в 200 %. Данные Росстата подтверждают выполнение и перевыполнение данного показателя по состоянию на первое полугодие 2018 г. [25].

Реальная заработная плата научно-педагогического работника за преподавательскую работу зачастую составляет гораздо меньшую сумму. Этому есть два объяснения.

Во-первых, заработная плата считается от всех доходов работника в вузе, а не только от основной работы преподавателем. Например, в соответствии с локальным актом

образовательного учреждения должностной оклад доцента, работающего на одну ставку, составляет 30 000 руб., что соотносимо со средней заработной платой по региону [25] (здесь и далее приведены усредненные показатели по вузам Республики Башкортостан). К этой сумме прибавляется доплата за выполнение показателей эффективного контракта, размер которой зависит от выполненных работ и принятых вузом нормативов: эта сумма может составить от нуля до четырех-пяти тыс. руб. Чтобы получать 200 %, преподавателю необходимо вести дополнительную работу по привлечению грантов, выполнять работы по гражданско-правовым договорам по дополнительному образованию, научно-исследовательские работы и т. д., то есть обеспечение двухсотпроцентной заработной платы ложится бременем на самого работника. Более того, каждое образовательное учреждение требует от профессорско-преподавательского состава дополнительные работы по привлечению финансирования научной деятельности, так как критерии мониторинга по научно-исследовательской деятельности основаны на финансовых показателях — объеме средств, привлеченных на научно-исследовательскую работу, в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава [26]. Таким образом, 200 % от средней заработной платы — это не только зарплата «преподавателя», но и «преподавателя — научного работника — работника по гражданско-правовому договору», причем при повышенных учебных нагрузках.

Во-вторых, в показателях мониторинга учитывается средняя заработная плата по профессорско-преподавательскому составу всего вуза, то есть и профессорам, и доцентам, и старшим преподавателям, и ассистентам. Для примера приведем усредненные показатели по заработной платам, без учета дополнительных работ по гражданско-правовым договорам. Как уже было отмечено, рядовой доцент с ученой степенью кандидата наук на одну ставку в соответствии с внутренними документами получает около 30 000 руб. [27] (это примерно и есть средняя заработная плата по региону). Старший преподаватель, ведущий учебную деятельность на 0,75 ставки (а большую нагрузку ему не позволяют иметь стандарты по «остепененности») получает в лучшем случае 0,6 от средней заработной платы по региону. Чтобы не быть голословными, должностной оклад старшего преподавателя без ученой степени на 0,75 ставки, без учета надбавки за выполнение показателей эффективного контракта, составит в среднем около 18 000 рублей, что соответствует 58 % от средней заработной платы по региону.

4. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора. Трудовое законодательство предусматривает целый ряд гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора. Среди них — выходные пособия при ликвидации организации, предложение другой работы работодателем при сокращении численности или штата работников. Эти гарантии в образовательном учреждении практически не работают вследствие того факта, что с преподавателем заключается срочный трудовой договор по итогам конкурса. При избрании преподавателя по конкурсу на следующий срок или прекращении срока избрания по конкурсу (например, при необъявлении конкурса вследствие сокращения штатов) трудовой договор подлежит расторжению по истечении его срока, а в таких случаях никакие гарантии законом уже не предусматриваются. Поэтому преподаватель высшего учебного заведения всегда должен быть готов к тому,

что на следующий год работать он в данном образовательном учреждении не будет и компенсации не получит.

Отметим, что срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ). К тому же при заключении договора по соглашению сторон по итогам избрания по конкурсу срочный характер договора не является обязательным по закону, договор может быть заключен и на неопределенный срок (ст. 59 ТК РФ). При этом, как справедливо отмечает И. И. Андриановская, «конкурс проводится независимо от того, какой договор был заключен (на определенный или неопределенный срок). Следовательно, результаты конкурса позволяют прекратить (или продлить) договор, заключенный как на неопределенный, так и на определенный срок» [28, с. 35].

Но образовательные учреждения практически всегда заключают с работниками, избранными по конкурсу, срочные трудовые договоры, более того, в последние годы во многих образовательных учреждениях наблюдается тенденция к сокращению сроков договоров до одного года. Это стало возможным после того, как Федеральным законом от 22.12.2014 № 443-ФЗ [29] была отменена ч. 3 ст. 332 ТК РФ о пятилетней периодичности проведения конкурсов и последние повсеместно стали проводиться ежегодно.

Если договор заключен на неопределенный срок, один раз в пять лет преподаватель должен пройти процедуру аттестации на соответствие квалификации. Здесь также стоит отметить переход на эффективные контракты, невыполнение показателей эффективности также может служить основанием для расторжения трудового договора либо незаключения договора на новый срок.

5. Социальные гарантии отдельным категориям лиц. Речь идет о женщинах в период отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, временно нетрудоспособных лиц (оформивших больничный лист).

В отличие от большинства работников, пользующихся гарантией сохранения получения выплат в период болезни или иной временной нетрудоспособности, профессорско-преподавательскому составу сложно воспользоваться правом, предоставляемым Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [30], так как его учебная нагрузка должна быть выполнена в полном объеме. Причина тому — как необходимость выработки часов в соответствии со штатным расписанием, так и невозможность замены преподавателя для узкоспециализированных дисциплин: преподаватель обязан отработать положенные часы по каждой дисциплине и виду учебной нагрузки, а студент имеет право получить образовательные услуги в полном объеме. Если преподаватель все же оформляет больничный лист, то при выходе на работу после восстановления трудоспособности ему необходимо будет отработать все пропущенные часы учебной нагрузки. Например, в соответствии со ст. 7 данного закона преподаватель, имеющий страховой стаж до пяти лет, получит пособие по временной нетрудоспособности 60 % от своей средней заработной платы, в то время как ему приходится отработать всю свою нагрузку на полную ставку. Здесь совершенно нельзя сравнивать положение преподавателя и, к примеру, рабочего на заводе, которому нет необходимости изготовить детали, которые он не мог сделать в период временной нетрудоспособности.

Что касается лиц, связанных с уходом за детьми до трех лет, то в связи с отмеченным уже срочным харак-

тером трудового договора в случаях снижения численности штатов или ликвидации образовательного учреждения они также не имеют гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Выводы

Как отмечают Е. Михалкина, Л. Скачкова и Н. Гапопенко, переход российской системы высшего образования на новые стандарты, «переориентация стратегий наращивания объема знаний у студентов на стратегии развития компетенций в заданных профессиональных направлениях подготовки, ... потеря значительной части объема образовательного контента, сокращение объема учебной нагрузки для преподавателей вузов, введение новой системы оплаты труда для работников бюджетных организаций — все это, безусловно, влияет, с одной стороны, на изменение содержания и структуры трудовых функций и компетенций преподавателей вузов, а с другой стороны, на изменение их мотивации» [2].

Нами были рассмотрены только те предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации, которые повсеместно не могут быть соблюдены в силу допущений как законом, так и подзаконными актами. Анализ фактических обстоятельств позволяет сделать следующие выводы.

Отсутствие в нормативном правовом акте нормативов учебной нагрузки для профессорско-преподавательского состава приводит к злоупотреблению правом образовательными учреждениями и установлению нормативной продолжительности рабочей нагрузки в количестве предельной нагрузки (900 часов). Также за период с 2012 по 2018 г. наблюдалась тенденция уменьшения норм времени на выполнение отдельных видов работ учебной нагрузки, что привело к интенсификации работы преподавателей вузов. Таким образом, повышение заработной плат преподавателей произошло за счет интенсификации их же труда и сокращения штатного расписания. Кроме того, достижение уровня заработных плат в 200 % от средней заработной платы по региону возможно только при условии дополнительных работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом, и не отражает реальные заработные платы отдельных преподавателей.

Увеличение учебной и внеучебной нагрузки, продиктованное требованиями законов, образовательных стандартов и мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, а именно повышение степени документирования всех видов работ, требований по учебно-методической, научно-методической, научно-исследовательской деятельности, приводит к тому, что нарушается право преподавателей на отдых, гарантированное трудовым законодательством, что, в свою очередь, может повлечь снижение качества предоставления образовательных услуг.

В условиях заключаемых в последние годы срочных трудовых договоров на короткие сроки и перехода на эффективные контракты нарушается право работника на гарантии и компенсации при расторжении договоров вследствие сокращения штатов, ликвидации образовательных учреждений или неизбрания по конкурсу. Также теряются гарантии на сохранение рабочего места для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Для решения названных проблем необходимо пересмотреть нормативы учебной нагрузки, закрепить

основные из них в подзаконных нормативно-правовых актах федерального уровня, распространить гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, на случаи срочных договоров, заключаемых по результатам конкурсов, отойти от расчетов показателей по средней заработной плате, учитывающей дополнительные нагрузки и усреднение по всему вузу, установив должностные

оклады, приближенные к 200 % средней заработной платы по региону. В локальных актах образовательных учреждений необходимо придерживаться рекомендаций Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая устанавливает норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющую 720 часов в год.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Российская газета. Столичный выпуск. 9 мая 2012 г. № 5775 (102).
2. Михалкина Е., Скачкова Л., Гапоненко Н. Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 7. С. 38–49.
3. Экспертно-аналитическое сопровождение правового обеспечения модернизации общего и профессионального образования, управления качеством и доступностью образовательных услуг в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы. Вопросы и ответы. URL: <http://obrzakon.ru/faq/q?i=40>
4. Голева Е. В. Нормирование труда профессорско-преподавательского состава вуза // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 3(28). С. 212–215.
5. Егоршин А. П., Гуськова И. В. Высшее образование России: состояние, проблемы и перспективы // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института а бизнеса. 2016. № 2(35). С. 24–28.
6. Мун О. Нормирование труда: судебные споры // Трудовое право. 2014. № 8. С. 87–99.
7. Трошина С. Злоупотребление работодателем правами // Трудовое право. 2011. № 10. С. 83–100.
8. Шахова Е. Ю. Моделирование рабочего времени преподавателей // Статистика и экономика. 2017. Т. 14. № 1. С. 11–23.
9. Кирилловых А. А. Регулирование труда в высшем учебном заведении: практическое пособие. М. : Юстицинформ, 2009. 184 с.
10. Чашихина И. А. Практическое пособие по правовому регулированию труда профессорско-преподавательского состава. Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2003. 168 с.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
12. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198999
13. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797
14. Письмо Минобрнауки РФ от 26 июня 2003 г. № 14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования». URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97410/
15. Положение о нормах времени для расчета объема учебной (контактной) работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом, от 03.03.2016 № 09-д. Оренбургский государственный университет. URL: <http://www.osu.ru/doc/1049>
16. СМК-П-2.5-168-15. Положение о порядке планирования и учета работы профессорско-преподавательского состава в первой половине рабочего дня. Северо-Восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова. URL: http://nti.s-vfu.ru/downloads/doc/57%20по%20Положение%20по%20по%20по%201%20по%20пол%20по%20раб%20дня%20по%20ППС_СВФУ.pdf
17. Нормы времени для расчета объема педагогической нагрузки профессорско-преподавательского состава. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. URL: <http://www.spbstu.ru/upload/dmo/rules-time-2018.pdf>
18. Положение о нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых преподавателями. Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва. URL: https://mrsu.ru/ru/i_depart/doc_index.php?ID=5581
19. Положение по составлению расчета учебной нагрузки и планированию основных видов работы педагогических работников. Башкирский государственный университет. URL: <http://www.bashedu.ru/umu/polozhenie-po-sostavleniyu-rascheta-uchebnoi-nagruzki-i-planirovaniyu-osnovnykh-vidov-raboty-pre>
20. Нормы времени для расчета учебной нагрузки, планирования и учета труда профессорско-преподавательского состава. Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М. А. Бонч-Бруевича. URL: <https://www.sut.ru/univer/documents/docoborot/docs-instr>
21. Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/#ixzz5S1BhkjIQ>

22. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год. Утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 // Российская газета. Федеральный выпуск № 7463 (297). 29 декабря 2017 г.

23. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179568/

24. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo>

25. Средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь – июнь 2018 года // Росстат. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor04-18.html

26. Ильина В. В., Бабкин О. Э. Эффективность работы высшего учебного заведения: управление эффективностью в области научной деятельности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 15. С. 1071–1075. URL: <http://e-koncept.ru/2016/96131.htm>

27. Обзор статистики зарплат профессии. Доцент кафедры в России // TRUDcom. URL: <https://russia.trud.com/salary/692/76652.html#chart-avgSalaryByYear>

28. Андриановская И. И. Прекращение трудового договора с связи с неизбранием на должность преподавателя вуза // Экономика образования. 2013. № 3. С. 33–37.

29. Федеральный закон от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172522/

30. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 27.06.2018) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/

REFERENCES

1. Decree of the President of the Russian Federation of May 7, 2012 No. 597 “On measures to implement state social policy” // Russian newspaper. Capital issue. May 9, 2012 No. 5775 (102). (In Russ.).

2. Mikhalkina E., Skachkova L., Gaponenko N. Normalization of labor in universities: an analysis of the standards of labor of the faculty // Kadrovik. Labor law for the personnel officer. 2012. No. 7. Pp. 38–49. (In Russ.).

3. Expert and analytical support of legal support for the modernization of general and professional education, quality management and accessibility of educational services within the framework of the Federal Target Program for the Development of Education for 2011–2015. Questions and answers. (In Russ.). URL: <http://obrzakon.ru/faq/q?i=40>

4. Goleva E. V. Rationing of the work of the faculty of the university // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2014. No. 3(28). Pp. 212–215. (In Russ.).

5. Egorshin A. P., Gus'kova I. V. Higher education in Russia: state, problems and prospects // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2016. No. 2(35). Pp. 24–28. (In Russ.).

6. Mun O. Labor standardization: litigation // Labor law. 2014. No. 8. Pp. 87–99. (In Russ.).

7. Troshina S. Abuse of the employer's rights // Labor law. 2011. No. 10. Pp. 83–100. (In Russ.).

8. Shakhova E. Yu. Modeling the working time of teachers // Statistics and Economics. 2017. Vol. 14. No. 1. Pp. 11–23. (In Russ.).

9. Kirillovykh A. A. Control of labor in a higher educational institution: a practical guide. M.: Justicinform, 2009. 184 p. (In Russ.).

10. Chashchikhina I. A. Practical manual on the legal regulation of labor of faculty. Volgograd: VolSU Publ., 2003. 168 p. (In Russ.).

11. Labor Code of the Russian Federation No. 197-ФЗ of December 30, 2001 (as amended on August 3, 2013). (In Russ.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

12. Order of the Ministry of Education and Science of Russia from 11.05.2016 No. 536 “On the approval of the special features of the working time and rest time for pedagogical and other employees of organizations engaged in educational activities”. (In Russ.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198999/

13. Order of the Ministry of Education and Science of Russia from December 22, 2014 No. 1601 “On the duration of working hours (the standards of hours of pedagogical work at the wage rate) of pedagogical workers and on the procedure for determining the educational load of pedagogical workers stipulated in an employment contract”. (In Russ.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/

14. Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation of June 26, 2003 No. 14-55-784in/15 “Approximate time norms for calculating the volume of academic work and the main types of teaching, research, and other works performed by faculty in educational institutions higher and additional professional education”. (In Russ.). URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97410/

15. Regulation on time norms for calculating the amount of training (contact) work performed by the teaching staff from 03/03/2016 № 09-d. Orenburg State University. (In Russ.). URL: <http://www.osu.ru/doc/1049>

16. QMS-P-2.5-168-15. Regulations on the procedure for planning and recording the work of the faculty in the first half of the working day. North-Eastern Federal University named after M. K. Ammosov. (In Russ.). URL: http://nti.s-vfu.ru/downloads/doc/57%20top%20Position%20top%20pos20w%201%20top%20load%20po%20day%20to%20PP_SVFU.pdf
17. Time limits for calculating the volume of teaching staff of the faculty. St. Petersburg Polytechnic University of Peter the Great. (In Russ.). URL: <http://www.spbstu.ru/upload/dmo/rules-time-2018.pdf>
18. The provision on the norms of time for calculating the amount of study work and the main types of methodological, research and other work performed by teachers. National Research Mordovia State University named after N. P. Ogarev. (In Russ.). URL: https://mrsu.ru/ru/i_depart/doc_index.php?ID=5581
19. Regulation on the compilation of the study load and planning of the main types of work of teachers. Bashkir State University. Approved by order of the rector of BashGU dated 08/08/2018 No. 979. (In Russ.). URL: <http://www.bashedu.ru/umu/polozhenie-po-sostavleniyu-rascheta-uchebnoi-nagruzki-i-planirovaniyu-osnovnykh-vidov-raboty-pre>
20. Time limits for the calculation of the teaching load, planning and accounting for the work of the faculty. St. Petersburg State University of Telecommunications named after prof. M. A. Bonch-Bruевич. (In Russ.). URL: <https://www.sut.ru/univer/documents/docoborot/docs-instr>
21. Decree of the Government of the Russian Federation of December 30, 2012 No. 2620-r “On approval of the action plan (“road map”) “Changes in social sectors aimed at improving the efficiency of education and science”. (In Russ.). URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/#ixzz5S1BhkjIQ>
22. Unified recommendations on the establishment at the federal, regional and local levels of pay systems for employees of state and municipal institutions for 2018. Approved by the decision of the Russian Tripartite Commission for the Regulation of Social and Labor Relations of December 22, 2017, Minutes No. 11 // Russian newspaper. Federal Issue. No. 7463 (297). 2017. December 29. (In Russ.).
23. Decree of the Government of the Russian Federation of 14.05.2015 No. 466 (Edited on 07.04.2017) “On the annual main extended paid holidays”. (In Russ.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179568/
24. Information and analytical materials on the results of monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education // GIVC of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation. (In Russ.). URL: <http://indicators.micedu.ru/monitoring/?m=vpo>.
25. The average salary of teachers of educational organizations of higher professional education of state and municipal forms of ownership by constituent entities of the Russian Federation for January – June 2018 // Rosstat. Official site. (In Russ.). URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor04-18.html
26. Ilyina V. V., Babkin O. Efficiency of the Higher Education Institution: Performance Management in the Field of Scientific Activity // Scientific and Methodical Electronic Journal “Concept”. 2016. No. 15. Pp. 1071–1075. (In Russ.). URL: <http://e-koncept.ru/2016/96131.htm>
27. Overview of statistics on the salary of a profession Associate Professor in Russia // TRUDcom. (In Russ.). URL: <https://russia.trud.com/salary/692/76652.html#chart-avgSalaryByYear>
28. Andrianovskaya I. I. Termination of the employment contract from the connection with non-selection for the position of the university teacher // The Economics of Education. 2013. No. 3. Pp. 33–37. (In Russ.).
29. Federal Law No. 443-FZ of December 22, 2014 “On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation and the Federal Law” On Science and State Scientific and Technical Policy “On Improving Labor Regulation Mechanisms for Scientists, Heads of Scientific Organizations, and Their Deputies”. (In Russ.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172522/
30. Federal Law No. 255-FZ of December 29, 2006 (as amended on June 27, 2013) “On compulsory social insurance in case of temporary incapacity for work and in connection with maternity”. (In Russ.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/

Как цитировать статью: Гумарова Р. Р. О социально-трудовых гарантиях профессорско-преподавательского состава // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 4 (45). С. 287–295. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.462.

For citation: Gumarova R. R. On the social and labor guarantees for teaching stuff // Business. Education. Law. 2018. No. 4 (45). Pp. 287–295. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.462.