

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 378.12:34(477)

О. Л. ВОЙНО-ДАНЧИШИНА,

кандидат юридичних наук,

декан факультета послесреднего и дополнительного образования

Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия»

НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проанализированы особенности правового статуса одного из основных участников образовательного процесса – научно-педагогических работников. Рассмотрены вопросы приема и увольнения, аттестации, рабочего времени и дисциплинарной ответственности преподавателей.

Социально-экономические преобразования в нашей стране в последнее десятилетие привели к обновлению некоторых отраслей отечественного права: уголовного, финансового, административного, гражданского и др. Развитие международных интеграционных процессов, создание новых технологий, присоединение Украины к Болонскому процессу выявили некоторое несоответствие действующих нормативно-правовых актов в сфере образования реальным потребностям и современным стандартам правового регулирования отношений. Возникла необходимость осуществления реформ в образовательной сфере, которые затронут все уровни образовательной сферы.

Признавая образование приоритетной сферой развития общества, государство отводит важную роль деятельности высших учебных заведений, так как одной из ее важнейших социально-экономических функций является подготовка квалифицированных кадров для всех отраслей народного хозяйства. Подготовка специалистов высокого уровня в значительной степени зависит от профессионализма кадрового потенциала вузов. В данной статье будет рассмотрен правовой статус научно-педагогических работников, его особенности.

Вопросам правового положения научно-педагогических работников уделяется достаточно внимания в современной литературе. Рассматриваются отдельные аспекты статуса преподавателей вуза (прием на работу, аттестация, режим работы и пр.) [1; 2; 3]. Комплексный анализ их положения не предпринимается, не затрагиваются проблемы неурегулированности законом определенных аспектов деятельности научно-педагогических работников.

В успешном развитии системы образования заинтересованы и государство, и общество, и каждый участник образовательного процесса. В качестве субъектов образовательного права выступают обучающиеся, родители, педагогические работники и образовательное учреждение (ст. 50 Закона Украины «Об образовании») [4]. В образовательном процессе главной фигурой является преподаватель. От эффективности его труда зависит успех высшей школы.

В зависимости от уровня норм, которыми определяются права и обязанности участников образовательного правоотношения, можно выделить несколько разновидностей правового статуса. *Международный статус* сформировался при помощи нормативно-правовых актов, принятых международными организациями (ООН, ЮНЕСКО, Совет Европы и др.). *Конституционный статус* субъектов образовательного права определяется Конституцией Украины, которая декларирует право граждан на образование, закрепляет общие нормы, предусматривающие право на свободу мысли и слова, защиту своей чести и достоинства и др. *Отраслевой статус* закреплен законами Украины «Об образовании», «О высшем образовании», «О научно-технической деятельности» и др. и определяет их общие и специальные права и обязанности. *Индивидуальный правовой статус* предусматривает права и обязанности, характерные для субъектов образовательных отношений в зависимости от их возраста, рода занятий, участия в образовательном процессе и др. [5].

Правовой статус научно-педагогических работников и других сотрудников вуза заслуживает самого пристального внимания. К указанной

категории работников вуза относятся лица, осуществляющие деятельность, прямо или опосредованно связанную с процессом обучения и воспитания. В зависимости от вида профессиональной деятельности и функциональных обязанностей среди работников высших учебных заведений можно выделить следующие группы:

- 1) научно-педагогические работники;
- 2) административно-управленческий персонал;
- 3) учебно-вспомогательный персонал;
- 4) технические работники.

Следует отметить, что на практике в вузах часто происходит совмещение нескольких видов деятельности (должностей): декан или проректор, являясь представителем административно-управленческого персонала, как правило, преподает один или несколько предметов и т. д. Однако в зависимости от основной должности работника образования можно отнести к той или иной группе.

Центральное место в образовательной системе занимают, безусловно, научно-педагогические работники, осуществляющие преподавательскую и воспитательную деятельность, осуществление которой, однако, достаточно сложно без вспомогательных видов деятельности (административно-управленческих, учебно-вспомогательных и технических работников).

Эффективность труда преподавателя напрямую зависит от полноты установленных государственных гарантий его трудовых прав, создания благоприятных условий труда, уровня оплаты труда, степени защиты прав и интересов. А это означает, что осуществление преподавателем вуза своего предназначения в рамках предъявляемых к нему требований невозможно без соответствующей правовой базы, регулирующей его труд.

Закон Украины «О научной и научно-технической деятельности» определяет научно-педагогического работника как ученого, профессионально занимающегося по основному месту работы педагогической и научной или научно-технической деятельностью в высших учебных заведениях и заведениях последиplomного образования III–IV уровней аккредитации (ст. 1) [6]. Статья 54 Закона Украины «Об образовании» закрепляет положение о том, что преподавательской деятельностью могут заниматься лица, обладающие, кроме профессиональных, высокими моральными качествами и физическим состоянием, позволяющим выполнять служебные обязанности [4]. Высшие учебные заведения могут устанавливать дополнительные требования к претендентам

на должности научно-педагогических работников.

Следует согласиться с мнением В. Г. Кременя, что правовой статус научно-педагогических работников носит комплексный характер, поскольку они одновременно являются субъектами образовательных, трудовых и гражданских правоотношений [7]. Однако трудовой статус является основным, поскольку, только заключив трудовой договор (контракт) с высшим учебным заведением, работник может быть допущен к преподаванию. В данном случае деятельность научно-педагогических работников регламентируется нормами Кодекса законов о труде Украины и другими нормативными актами, которые в совокупности составляют трудовое законодательство. При этом педагогическому работнику как специалисту в определенной отрасли знаний, не запрещено заниматься индивидуальной трудовой (педагогической) деятельностью и заключать гражданско-правовой договор (трудовое соглашение, договор подряда) с образовательным учреждением.

Прием на работу научно-педагогических работников осуществляется на основе трудового договора. Согласно Закону Украины «Об образовании» с научно-педагогическими работниками может быть заключен контракт, как особая форма трудового договора, заключаемый на определенный срок. Согласно п. 3 ст. 48 Закона Украины «О высшем образовании» на должности научно-педагогических работников избираются по конкурсу, как правило, лица, имеющие научные степени или учёные звания, а также выпускники магистратуры, аспиранты и докторанты. При этом Уставом вуза могут быть установлены дополнительные требования к лицам, принимаемым на должности научно-педагогических работников [8].

Основанием возникновения трудовых правоотношений в данном случае является сложный юридический состав: избрание по конкурсу на замещение должности научно-педагогического работника вуза и заключение трудового договора [3]. Проведение конкурса регламентируется Положением об избрании и принятии на работу научно-педагогических работников [9]. При этом следует отметить, что в 2006 г. разработано новое Положение, которое вступит в силу только после принятия Верховной Радой проекта Новой редакции Закона Украины «О высшем образовании» [10].

Конкурс для перечисленных научно-педагогических работников проводится при наличии

вакантной должности. Не объявляется конкурс на должности:

– занятые беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, женщинами, имеющими детей до трех лет, одинокими матерями при наличии ребенка до 14-ти лет или ребенка-инвалида;

– временно освобожденные в связи с переводом работников, их занимавших, в докторантуру;

– по совместительству [10].

Вне конкурса замещаются должности ассистентов и преподавателей в год окончания аспирантуры. Однако после трехлетнего пребывания выпускников аспирантуры на указанных должностях трудовые отношения с ними могут быть продолжены на условиях контракта (трудового договора).

В исключительных случаях руководитель вуза до проведения конкурса может назначить научно-педагогических работников на должности на условиях срочного трудового договора, но только до окончания текущего учебного года с последующим их участием в конкурсе [10].

Решение о проведении конкурса принимает руководитель высшего учебного заведения, о чем издает соответствующий приказ или распоряжение. Объявление о проведении конкурса должно быть оглашено путем опубликования в отраслевой и местной печати. Кандидатуры на вакантные должности обсуждаются на заседаниях соответствующих кафедр в их присутствии. Им может быть предложено прочитать пробные лекции или провести практические занятия. Выводы кафедры рассматриваются ученым советом вуза, который и принимает окончательное решение путем тайного голосования. При этом решение считается легитимным, если присутствовало не менее 2/3 состава Совета и за кандидата проголосовало больше 50 % присутствующих. Решение ученого совета является основанием для заключения с претендентом трудового договора (контракта) и издания ректором приказа о принятии на работу.

Согласно ст. 48 Закона Украины «О высшем образовании» должности научно-педагогических работников могут занимать лица с полным высшим образованием, которые прошли специальную педагогическую подготовку. Эти лица должны, как правило, иметь научные степени или ученые звания или быть выпускниками магистратуры, аспирантуры и докторантуры. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников высших учебных заведений Украины конкретизирует эту норму. На должности преподава-

теля и ассистента принимаются лица, имеющие научные степени кандидата наук (в исключительных случаях допускается отсутствие степени), магистра, имеющие опыт преподавательской и научно-исследовательской работы. Для принятия на должность доцента необходимо наличие ученого звания доцента и стаж научно-педагогической работы не менее пяти лет. На должности профессора могут претендовать доктора или кандидаты (как исключение) наук со стажем научно-педагогической работы не менее десяти лет, а также имеющие изданные учебники, учебно-методические пособия и читающие лекции на высоком научно-теоретическом уровне [10].

К основным должностям научно-педагогических работников вузов III–IV уровней аккредитации относятся:

- ассистент;
- преподаватель;
- старший преподаватель;
- директор библиотеки;
- научный работник библиотеки;
- доцент;
- профессор;
- заведующий кафедрой;
- декан;
- проректор;
- ректор.

В соответствии со ст. 50 Закона Украины «О высшем образовании» научно-педагогические работники имеют право на:

- защиту профессиональной чести и достоинства;
- свободный выбор методов и средств обучения в рамках утвержденных учебных планов;
- проведение научной работы в вузах всех уровней аккредитации;
- индивидуальную педагогическую деятельность;
- участие в общественном самоуправлении;
- участие в объединениях граждан;
- обеспечение жильем;
- получение льготных кредитов для индивидуального и кооперативного жилищного строительства;
- получение служебного жилья;
- получение государственных стипендий.

Научно-педагогические работники имеют также другие права, предусмотренные законами и уставом вуза. Так, например, в соответствии с п. 1 ст. 55 Закона Украины «Об образовании» указанный перечень прав должен быть дополнен правом на повышение квалификации, переподготовку, свободный выбор содержания, программ, форм обучения, учебных заведений,

которые осуществляют повышение квалификации и переподготовку. В то же время нормы о повышении квалификации содержатся и в ст. 52 Закона Украины «О высшем образовании», которая, в частности, требует от вуза обеспечить повышение квалификации и стажировку научно-педагогических работников не реже одного раза в пять лет с сохранением средней заработной платы.

В ст. 51 Закона Украины «О высшем образовании» закреплены обязанности научно-педагогических работников, а именно:

- постоянно повышать профессиональный уровень, педагогическое мастерство, научную квалификацию;

- обеспечивать высокий научно-теоретический и методический уровень преподавания дисциплин в полном объеме образовательной программы соответствующей специальности;

- соблюдать нормы педагогической этики, морали, уважать достоинство лиц, которые обучаются в высших учебных заведениях, прививать им любовь к Отечеству, воспитывать их в духе уважения к Конституции Украины;

- соблюдать законы, устав и правила внутреннего распорядка высшего учебного заведения.

За нарушение научно-педагогическим работником своих должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка он может привлекаться к дисциплинарной ответственности на основаниях, предусмотренных трудовым законодательством Украины. При этом, учитывая специфику образовательных отношений, в науке трудового права существует мнение о целесообразности определения на законодательном уровне понятия дисциплинарного проступка применительно к педагогическим и научно-педагогическим работникам, а также определения порядка рассмотрения обстоятельств его совершения дисциплинарной комиссией вуза [11]. В указанную комиссию предлагается вводить наиболее принципиальных работников, пользующихся уважением трудового коллектива, не заинтересованных в исходе расследуемого проступка, способных установить и правильно оценить обстоятельства проступка. Также следовало бы предусмотреть права лица, привлекаемого к дисциплинарной ответственности (например, право знакомиться с ходом расследования, отказаться от дачи пояснений, требовать неразглашения результатов работы дисциплинарной комиссии и др.). Такая комиссия могла бы образовываться решением ученого совета вуза.

С другой стороны, действующее законодательство о труде не предусматривает процеду-

ры создания и функционирования указанной выше дисциплинарной комиссии. Ректор, самостоятельно решая вопрос о привлечении преподавателя к дисциплинарной ответственности, не обязан согласовывать этот вопрос даже с выборным органом первичной профсоюзной организации. Создание комиссии означало бы, что ректор свои обязанности перекладывает на других лиц. При этом преподаватели, в том числе и ректор, не являются государственными служащими, они не принимают присягу, а создание подобной комиссии предусмотрено лишь для расследования служебного проступка государственными служащими при отстранении их от работы.

Согласно ст. 49 Закона Украины «О высшем образовании» рабочее время научно-педагогических работников определяется Кодексом законов о труде (далее – КЗоТ) Украины. Время исполнения учебных, методических, научных организационных и других трудовых обязанностей в текущем учебном году не должно превышать годовое рабочее время. Максимальная учебная нагрузка научно-педагогических работников не может превышать 900 часов в учебном году. При этом виды учебных занятий, которые входят в учебную нагрузку научно-педагогического работника в соответствии с его должностью, устанавливаются вузом в индивидуальном плане работника. Также в упомянутой статье отмечается, что привлечение научно-педагогических работников к работе, не обусловленной трудовым договором, может осуществляться лишь с его согласия или в случаях, предусмотренных законом. Отвлечение научно-педагогических работников от исполнения профессиональных обязанностей не допускается, за исключением случаев предусмотренных законом.

Здесь необходимо отметить, что в упоминавшемся проекте новой редакции Закона Украины «О высшем образовании», представленном Министерством образования и науки, молодежи и спорта Украины, закреплена сокращенная продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников, которая составляет 36 часов в неделю, что соответствует продолжительности, закрепленной в действующей норме КЗоТ Украины (п. 2 ст. 51) [12], а также постановлению «О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в вузах», в котором установлено, что «для учебной и научно-исследовательской работы профессоров, доцентов, ассистентов и преподавателей, которые состоят в штате высшего учебного

заведения, установлен в среднем шестичасовой рабочий день», что составляет те же 36 часов в неделю [13].

Что касается оценки соответствия преподавателей вузов занимаемой должности, следует отметить, что Законом Украины «О высшем образовании» она предусмотрена только для педагогических кадров вузов I–II уровня аккредитации. Причем последние проходят её не реже одного раза в пять лет (п. 4, ст. 48) и не раньше, чем через один год пребывания работника в должности [8]. Положительное решение аттестационной комиссии может быть основанием для повышения в должности, а отрицательное – основанием для освобождения педагогического работника от должности в порядке, установленном законодательством. Порядок аттестации педагогических работников установлен положением «Об аттестации научных работников» [14].

В то же время может возникнуть необходимость в проведении контроля качества выполнения своих функциональных обязанностей научно-педагогическими работниками вузов II–III уровня аккредитации. В этом случае представляется возможным, до тех пор, пока данное требование отсутствует в действующем образовательном законодательстве, проводить аттестацию указанной категории работников на основании приказа ректора вуза, используя по аналогии указанное выше Положение «Об аттестации научных работников».

Так, например, для оценки труда научно-педагогического работника согласно пункту 2 указанного Положения можно использовать следующие параметры:

- уровень профессиональной подготовки;
- результативность его работы;
- эффективность труда с учетом конкретных требований к данной категории работников;
- перспективы использования способностей научно-педагогического работника;
- способы стимулирования повышения его профессионального уровня, потребности в повышении квалификации и профессиональной подготовке и т. д.

Очевидно, что такая периодическая комплексная оценка труда указанной категории преподавательских кадров будет только способствовать повышению качества проведения учебно-воспитательного процесса.

Кроме того, поскольку главными критериями при подобной комплексной оценке работника выступают его квалификация, отношение к работе и её результативность, представляется, что итоги подобной аттестации (при её

отрицательных результатах) могут стать аргументированным основанием для расторжения с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 40 КЗоТ Украины – в случае обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы. Остальные характеристики работника, оценивающиеся во время аттестации, для данного основания не имеют значения и не берутся во внимание.

В контексте размышлений о необходимости принятия нормативного акта, закрепляющего обязательность проведения аттестации научно-педагогических работников, автор позволяет себе сделать предположение, что подобная процедура, подтверждённая результатами аттестации, сможет создать дополнительные гарантии как для работника, так и для работодателя – вуза. Это очевидно, поскольку при расторжении трудового договора на основании отрицательных результатов аттестации работник может быть уволен не просто по решению собственника, а только после коллегиального решения аттестационной комиссии.

С другой стороны, в случае вынесения аттестационной комиссией решения относительно несоответствия научно-педагогического работника занимаемой должности, руководитель может предложить ему перевод на должность, соответствующую его квалификации. В случае же несогласия работника с таким переводом с ним может быть расторгнут трудовой договор по п. 2 ст. 40 КЗоТ Украины. Решение руководителя вуза относительно расторжения трудового договора по результатам аттестации может быть обжаловано в суде в соответствии с порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Увольнение научно-педагогических работников производится на общих основаниях в соответствии с КЗоТ Украины (статьи 40, 41). Однако в Кодексе содержится дополнительное специальное основание расторжения трудового договора с работниками, которые «выполняют воспитательные функции» при совершении ими аморального проступка. К категории таких работников относятся научно-педагогические работники вузов (п. 3 ст. 41 КЗоТ Украины).

Аморальным проступком считаются виновные действия или бездеятельность, которые нарушают моральные нормы, присущие данному коллективу, противоречат содержанию трудовых обязанностей работника и тем самым дискредитируют воспитательные полномочия

определенного круга людей. Увольнение научно-педагогических работников допускается за совершение аморального проступка как при выполнении трудовых обязанностей, так и, например, в общественных местах, в быту [15]. Работник может быть уволен по данному основанию только в случае подтверждения его аморального поведения конкретными фактами, а не вследствие общей оценки его поведения.

На основании вышеизложенного можно сделать **вывод**, что совершенствование образовательного законодательства позволит перейти от норм, определяющих объем прав и обязанностей субъектов образовательной деятельности, но зачастую имеющих декларативный характер, к закреплению реального механизма их реализации и гарантированности.

Список использованной литературы

1. Войно-Данчишина О. Л. Аттестация в вузе: правовая регламентация / О. Л. Войно-Данчишина // Право і Безпека. – 2010. – № 1 (33). – С. 132–134.
2. Гресь Н. Учет использования рабочего времени профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений / Н. Гресь // Бухгалтерский учет и аудит. – 2006. – № 11. – С. 47–57.
3. Степанова Т. Экзамен для преподавателя. Правовое регулирование трудовых отношений при приеме на работу преподавателей высших учебных заведений [Электронный ресурс] / Т. Степанова. – Режим доступа: <http://www.pravo.ua/article.php?id=10000832>.
4. Про освіту [Електронний ресурс] : закон України від 23 трав. 1991 р. № 1060-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>.
5. Сырых В. М. Введение в теорию образовательного права / В. М. Сырых. – М. : Юристъ, 2002. – 340 с.
6. Про наукову і науково-технічну діяльність [Електронний ресурс] : закон України від 13 груд. 1999 р. № 1977-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1977-12>.
7. Закон України «Про вищу освіту» : наук.-практ. комент. / за ред. Кременя В. Г. – К. : СДМ-Студіо, 2002. – 322 с.
8. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : закон України від 17 січ. 2002 р. № 2984-ІІІ. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2984-14>.
9. Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації [Електронний ресурс] : затв. наказом М-ва освіти і науки від 24 груд. 2002 р. № 744. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0600-03>.
10. Положення про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України третього і четвертого рівнів акредитації [Електронний ресурс] : лист М-ва освіти і науки України від 23 трав. 2006 р. № 1/9-356. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1038.1136.0>.
11. Дисциплинарная и материальная ответственность в системе образования (Концепция Кодекса РФ об образовании) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lawlibrary.ru/article1127341.html>.
12. Кодекс законов о труде Украины. – Х. : Одиссей, 2007. – 159 с.
13. Об изменении Постановления Совнаркома СССР от 11 ноября 1937 г. № 2000 «О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в вузах» [Электронный ресурс] : постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 22 авг. 1940 г. № 1506. – Режим доступа: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KC401506.html.
14. Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 13 серп. 1999 р. № 1475. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1475-99-%EF>.
15. О практике рассмотрения трудовых споров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного суда от 6 нояб. 1992 г. № 9. – Режим доступа: <http://zakon.nau.ua/rus/doc/?uid=2077.904.1&nobreak=1>.

Поступила в редколлегию 08.09.2011

ВОЙНО-ДАНЧИШИНА О. Л. НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ

Проаналізовано особливості правового статусу одного з основних учасників освітнього процесу – науково-педагогічних працівників. Розглянуто питання прийому та звільнення, атестації, робочого часу і дисциплінарної відповідальності викладачів.

VOINO-DANCHISHINA O. SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF: LEGAL REGULATIONS OF ACTIVITY

The peculiarities of the legal status of one of the main participants in the educational process – the scientific and pedagogical staff are analyzed. The issues of hiring and dismissing, certification, working time and disciplinary responsibility of the staff are considered.