

ТРУДОВОЕ ПРАВО

А. В. Завгородний

ОСОБЕННОСТИ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Трудовой договор играет важную функциональную роль в возникновении трудового правоотношения. Только трудовой договор, завершая сложный фактический (юридический) состав, окончательно формирует волю субъектов трудового правоотношения (педагогического работника и образовательной организации). Трудовой договор как юридический факт определяет содержание трудового правоотношения, которое во многом зависит от тех условий, о которых стороны договорились при его заключении. Вместе с тем трудовой договор служит гарантией приобретения сторонами прав и обязанностей, вытекающих из норм трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовой договор, педагогический работник, срок трудового договора, срок избрания, ученый совет.

A. V. Zavgorodniy

FEATURES OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE TEACHING STAFF OF EDUCATIONAL ORGANIZATION OF HIGHER EDUCATION

Employment contract plays an important functional role in the emergence of the employment relationship. Only an employment contract, making complete a complex real (legal) composition, formulates the final will of the subjects of employment relationship (teaching staff and educational institutions). Employment contract as a legal fact determines the contents of the employment relationship, which largely depends on the conditions under which the parties agreed at its conclusion. Besides that, the employment contract is a guarantee whereby the parties rights and obligations arising from labor law.

Keywords: employment contract, pedagogical worker, term employment contract, election period, the academic council.

«Эффективный контракт» или трудовой договор?

Согласно действующему законодательству с педагогическими работниками образовательной организации высшего образования заключаются как срочные трудовые договоры, так и трудовые договоры на неопределенный срок (ч. 1 ст. 332 ТК РФ).

Завгородний Александр Васильевич — кандидат юридических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9; Zavgorodniy.A@jurfak.spb.ru

Zavgorodniy Alexander Vasilyevich — candidate of legal sciences, associate professor, St. Petersburg State University, 7/9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation; Zavgorodniy.A@jurfak.spb.ru

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

Многолетняя практика показывает, что большинство педагогических работников работают в образовательной организации не один десяток лет, но при этом они вынуждены периодически проходить конкурсный отбор и заключать очередной срочный трудовой договор. Возможность заключения трудового договора на неопределенный срок появилась у педагогического работника относительно недавно. Но даже при наличии такого договора педагогический работник обязан участвовать в конкурсе раз в пять лет. Как правило, конкурс проводится под конкретного претендента, уже работающего на данной должности, и, следовательно, результат конкурса практически заранее предрешен. По сути, трудовые отношения педагогического работника с образовательной организацией носят постоянный характер. Более того, образовательная организация и обучающиеся в ней студенты заинтересованы в работающем на постоянной основе высококвалифицированном профессорско-преподавательском составе. Подобный коллектив на кафедре, на факультете, в образовательной организации формируется в течение многих лет. И, как правило, уход с кафедры хотя бы одного опытного специалиста вызывает большие трудности в поисках достойной замены ушедшему преподавателю.

Видимо, поэтому в интересах образовательной организации, в интересах учебного процесса, а также для обеспечения в рамках правового регулирования труда преподавателя *определенных гарантий* законодатель в новой редакции ТК РФ предоставил, наконец, образовательным организациям высшего образования возможность заключать с педагогическими работниками трудовые договоры на неопределенный срок.

Предоставив подобную возможность, законодатель тем самым учел Рекомендацию, принятую Генеральной конференцией ЮНЕСКО на 29-й сессии в Париже.¹ В указанной Рекомендации обращается внимание на то, что трудовые договоры на неопределенный срок отвечают интересам как образовательной организации высшего образования, так и преподавателей, работающих в организации. Указанные трудовые договоры обеспечивают преподавателям, прошедшим конкурсный отбор, бессрочную работу, гарантию того, что их увольнение возможно только по профессиональным мотивам и при соблюдении установленных процедур. Трудовые договоры на неопределенный срок должны быть в максимально возможной степени гарантированы даже в случае реорганизации или преобразования образовательных организаций высшего образования. Трудовые договоры на неопределенный срок должны предоставляться тем лицам, которые отвечают установленным объективным критериям в области преподавания и научной деятельности.

Таким образом, в случае избрания педагогического работника по конкурсу стороны (работник и образовательная организация) могут договориться заключить как срочный трудовой договор (до пяти лет с учетом срока избрания), так и договор на неопределенный срок.

¹ Рекомендация о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений, принятая Генеральной конференцией ЮНЕСКО на 29-й сессии в Париже (21 октября — 12 ноября 1997 г.). Париж, 1997. С. 74–75 (опубликована не была).

Следовательно, независимо от вида заключенного ранее трудового договора педагогический работник для продолжения своих трудовых отношений с образовательной организацией обязан периодически проходить избрание по конкурсу.

Однако неясным остается вопрос о том, кто будет определять, а главное — принимать решение о заключении с педагогическим работником трудового договора на неопределенный срок. Каким критериям должен соответствовать преподаватель, чтобы образовательная организация заключила с ним трудовой договор на неопределенный срок? В каких случаях образовательная организация принимает решение о заключении срочного трудового договора, а в каких — на неопределенный срок?² Какие нормативно-правовые акты необходимо принять в ближайшее время, чтобы реализовать предоставленное педагогическим работникам право на заключение с ними трудового договора на неопределенный срок?³

В соответствии с ранее действовавшей редакцией ТК РФ конкретный срок трудового договора педагогического работника определялся его сторонами (образовательной организацией и педагогическим работником). При этом замещение всех должностей педагогических работников возможно было только по срочному трудовому договору. Срок такого договора напрямую зависел от срока избрания по конкурсу.

С учетом новой (ныне действующей) редакции ТК РФ после конкурсного избрания с педагогическим работником допускается заключение как срочного трудового договора, так и трудового договора на неопределенный срок. Конкурс на замещение должности педагогического работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится раз в пять лет. В этом случае с учетом общей нормы избрание по конкурсу не может превышать пяти лет, тем не менее срок трудового договора с педагогическим работником по-прежнему остается бессрочным.

Заключая трудовой договор, стороны (образовательная организация и педагогический работник) сами определяют, какой трудовой договор они будут заключать — срочный или на неопределенный срок. При заключении трудового договора на неопределенный срок срок избрания имеет значение лишь для определения даты следующего объявления конкурса по замещаемой работником должности (каждые пять лет). При заключении срочного трудового договора стороны также по соглашению сторон сами определяют его срок. Стороны могут установить любую продолжительность трудового договора, но в пределах срока избрания педагогического работника ученым советом образовательной организации (факультета).

Главной особенностью трудового договора педагогического работника, заключенного на неопределенный срок, является возможность его прекращения (помимо общих оснований) также по дополнительному основанию: в случае неизбрания по конкурсу на должность педагогического работника или в связи с истечением срока избрания по конкурсу (п. 4 ст. 336 ТК РФ). Как мы видим, в этом основании прекращения трудового договора указаны два возможных обстоятельства:

² В американских университетах постоянный контракт (трудовой договор на неопределенный срок) заключается с преподавателем, как правило, после 6–7 лет работы в университете по срочному контракту, который продлевается ежегодно.

³ Представляется, что ответы на многие поставленные сложившейся практикой вопросы и частично указанные в данной статье можно будет получить в подзаконном акте — Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, которое утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Хотелось бы выразить надежду, что подобный новый документ будет принят в самое ближайшее время.

- неизбрание по конкурсу на должность педагогического работника;
- истечение срока избрания по конкурсу (если педагогический работник отказался участвовать в конкурсе).

Эти обстоятельства являются дополнительными основаниями для расторжения только трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Однако по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, но только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Как мы видим, конкретные сроки действия срочного трудового договора педагогического работника определяются его сторонами (образовательной организацией и педагогическим работником). Однако Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ⁴ обращает внимание на то, что при решении этого вопроса следует учитывать *содержание коллективного договора и мнение ученого совета* образовательной организации (факультета).

Ученый совет не только принимает решение об избрании конкретного претендента на должность, но и определяет срок подобного избрания в пределах пяти лет.

Решение ученого совета должно быть утверждено приказом ректора и предоставляет избранному педагогическому работнику право на заключение с ним трудового договора. Заключая трудовой договор, стороны (образовательная организация и педагогический работник) сами определяют, какой трудовой договор они будут заключать — срочный или на неопределенный срок. При заключении трудового договора на неопределенный срок очередное избрание по конкурсу педагогического работника осуществляется через пять лет. При заключении срочного трудового договора стороны определяют его срок.

Следует заметить, что в последнее время значительно повысились требования к педагогическим работникам образовательных организаций высшего образования. Представляется, что повышение требований должно одновременно сопровождаться и увеличением заработной платы, что в свою очередь существенно повысит статус педагогического работника образовательной организации.

Однако повышение уровня заработной платы преподавателей образовательной организации должно рассматриваться не как самоцель, а как один из действенных механизмов повышения конкурентоспособности отечественного высшего образования и, в частности, привлечения к преподаванию высококвалифицированных специалистов и, соответственно, не может рассматриваться отдельно от установленных требований, предъявляемых к таким работникам.

В современных образовательных организациях высшего образования должны работать преподаватели особого рода: хорошо оплачиваемые, обладающие свободой научного самовыражения и достаточно низкой преподавательской нагрузкой. Кроме того, необходима эффективная система оценки их труда, обеспечивающая высокую продуктивность работы преподавателей, с *акцентом* на исследовательскую деятельность.

⁴ Утверждено Приказом Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 г. № 4114 (Вестник образования России. 2003. № 5).

В определенной степени решению указанных выше задач будет способствовать заключение эффективного контракта, который был рекомендован Министерством труда и социальной защиты РФ.⁵

Однако в соответствии с указанными Рекомендациями *эффективный контракт* — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Таким образом, эффективный контракт — это и есть трудовой договор, заключение, изменение и прекращение которого регулируется ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор как соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым 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, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя. Как мы видим, в качестве родового понятия использовано слово «соглашение». Уточнение содержания понятия осуществляется, во-первых, с помощью указания на стороны договора — работник и работодатель и, во-вторых, путем перечисления важнейших обязанностей каждой из сторон. Перечисленные особенности как раз и позволяют отграничить *трудовой договор* от смежных соглашений по поводу труда, в частности от гражданско-правовых договоров, а также накладывают определенные ограничения на возможные *интерпретации наименования* указанного соглашения.

Хотелось бы обратить внимание на то, что ранее трудовое законодательство помимо понятия «трудовой договор» использовало термин «контракт»,⁶ что порождало ряд споров относительно разграничения указанных понятий. В последующем законодатель исключил понятие «контракт» как вид трудового договора, и в ТК РФ термин «контракт» применительно к трудовым отношениям, субъектами которых являются работодатель и наемный работник, уже не употребляется. Более того, после принятия ТК РФ в правотворчестве начинает проявляться четко выраженная тенденция к отказу от использования термина «контракт» как аналога понятия «трудовой договор». Подтверждением этому является Указ Президента РФ от 5 октября 2002 г. № 1129 «О приведении актов Президента РСФСР и Президента Российской Федерации в соответствие с Трудовым кодексом российской Федерации»⁷ (в редакции от 19 ноября

⁵ Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта. Утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167 н. (Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8 (далее — Рекомендации).

⁶ Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 г. — Введен в действие с 1 апреля 1972 г. Утратил силу с 1 февраля 2002 г.

⁷ СЗ РФ. 2002. № 40. Ст. 3905.

2009 г.).⁸ В этом указе (п. 6) прописано, что в связи с принятием ТК РФ необходимо внести изменения во все акты Президента РФ, принятые с 1993 г., и слово «контракт» либо исключить из них, либо заменить его словами «трудовой договор».

Поэтому следует признать *некорректным* использование выражения «эффективный контракт» применительно к трудовому договору, в том числе и к договору педагогического работника образовательной организации.

Рекомендации также обращают внимание на то, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности (работы), должен быть установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны не только работодателю, но и работнику и не должны допускать двойного толкования.

При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом можно использовать примерную форму трудового договора (эффективного контракта) с работником организации, которая приведена в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.⁹

Рекомендованная Министерством труда и социальной защиты РФ форма трудового договора (эффективного контракта) применима и для педагогических работников образовательных организаций, но с учетом тех особенностей, которые установлены законодательством для данной категории работников.

Каковы же эти особенности? Как они влияют на содержание трудового договора?

Трудовой договор (эффективный контракт) позволяет подробно регламентировать права и обязанности конкретного педагогического работника на уровне индивидуального правового регулирования. В свою очередь это делает возможным дифференцировать различные виды работ педагогического работника по их сложности, а также учитывать указанные в договоре особенности трудовой функции работника при оплате его труда. Более полная письменная фиксация условий трудового договора, несомненно, является весьма существенной гарантией соблюдения прав и выполнения обязанностей каждой из сторон конкретного договора, что в свою очередь снижает вероятность возникновения между ними конфликта (спора).

Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляет тот круг условий, на которых предлагается использовать труд педагогического работника и по поводу которых договариваются стороны. ТК РФ вводит такое понятие, как *обязательные для включения в трудовой договор условия*. Это понятие имеет большое практическое значение, поскольку закон связывает с ним ряд других правовых понятий, например, изменение трудового договора и перевод на другую работу.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ к обязательным условиям трудового договора относятся: трудовая функция; место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном подразделении

⁸ Там же. 2009. № 47. Ст. 5627.

⁹ Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Там же. 2012. № 49. Ст. 6909).

организации, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его место нахождения; дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины) его заключения; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы; условие об обязательном социальном страховании работника.

При заключении трудового договора помимо условий, определяющих права и обязанности сторон, в трудовой договор включаются сведения, позволяющие определить формальные, но при этом не менее важные аспекты договора: идентификацию сторон, их полномочия, дату и место заключения трудового договора. В отличие от условий трудового договора о реквизитах стороны не договариваются, а констатируют факты, которые имеют существенное юридическое значение для возникновения трудового отношения.

Педагогический работник как сторона трудового договора указывает в договоре фамилию, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим его личность. Указывается также наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дата его выдачи. В трудовом договоре указывается также почтовый адрес, по которому зарегистрирован педагогический работник. Если этот адрес не совпадает с местом фактического проживания работника, то указывается как почтовый, так и адрес его фактического проживания.

Сведения об образовательной организации высшего образования (работодателе) включают ее полное наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес образовательной организации. Согласно п. 2 ст. 54 ГК РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. К числу подлежащих включению в трудовой договор сведений об образовательной организации ТК РФ относит идентификационный номер налогоплательщика (ИНН).

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре должны содержаться также сведения о представителе образовательной организации, подписавшем трудовой договор. Указываются фамилия, имя и отчество ректора (проректора) или другого лица, уполномоченного представлять образовательную организацию высшего образования в трудовых отношениях, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы образовательной организации, локальный нормативный акт, доверенность, должностная инструкция и др.).

Остановимся подробнее на обязательных условиях трудового договора педагогического работника.

Обязательные условия трудового договора

Рассмотрим перечисленные в ст. 57 ТК РФ обязательные условия применительно к трудовому договору (эффективному контракту) и педагогическим работникам образовательной организации высшего образования.

Трудовая функция — центральное условие трудового договора. Особенность статуса педагогического работника заключается в том, что его трудовая функция складывается из нескольких составляющих: учебной (преподавательской), воспитательной, индивидуальной работы со студентами, научной, творческой

и исследовательской работы. Причем если первый вид деятельности поддается учету во времени, то другие — вряд ли.

Поэтому при определении трудовой функции стороны трудового договора должны учитывать:

- профиль кафедры и ее особенности (специализацию кафедры, предполагаемое количество учебных дисциплин для преподавания и т. д.);

- режимы работы факультета (дневная, вечерняя и заочная форма обучения и др.);

- территориальное расположение факультета (необходимость проведения занятий на других факультетах образовательной организации, в разных районах города и т. д.);

- виды учебной, методической, научной, творческой и исследовательской работы;

- характер и направленность научных исследований на кафедре (научном подразделении), к которым планируется привлечь педагогического работника;

- воспитательную и индивидуальную работу с обучающимися в образовательной организации;

- возможности повышения уровня знаний по конкретному предмету с помощью учебных курсов (спецкурсов) и исследовательской деятельности, а также посредством разработки учебной методологии, нацеленной на совершенствование педагогических навыков.

Трудовая функция педагогического работника определяется работой по соответствующей должности, указанной в штатном расписании образовательной организации. *Должность* — это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль научно-педагогического работника¹⁰ в образовательной организации. Закон обязывает указывать в трудовом договоре наименование должности в соответствии со штатным расписанием образовательной организации. *Штатное расписание* — это организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав научно-педагогических работников, а также указывается фонд заработной платы. Штатное расписание утверждается приказом ректора.

При определении трудовой функции педагогического работника образовательной организации необходимо также учитывать права и обязанности, установленные в ст. 47 и 48 Федерального закона от 21 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹¹

Хотелось бы обратить внимание на изменения, установленные Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”».¹²

¹⁰ В соответствии со ст. 50 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» к научно-педагогическим работникам образовательной организации высшего образования относятся педагогические и научные работники.

¹¹ СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598.

¹² Там же. 2013. № 27. Ст. 3477 (далее — Федеральный закон № 185-ФЗ).

Так, Федеральный закон № 185-ФЗ признает утратившей силу ч. 2 ст. 333 ТК РФ и меняет содержание ч. 3 ст. 333 ТК РФ. В соответствии с новой редакцией порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре педагогического работника, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Таким образом, учебная нагрузка должна быть указана в трудовом договоре педагогического работника при определении его трудовой функции. При этом следует обратить внимание, что в ходе своей целенаправленной деятельности по передаче знаний по какому-либо предмету, обучению методике приобретения новых знаний в рамках реализации одной из образовательных программ высшего образования педагогический работник должен заниматься также научно-исследовательской (творческой) деятельностью¹³ и воспитательной работой с обучающимися в образовательной организации. Также необходимо, чтобы преподавательская, исследовательская и научная деятельность проводилась в полном соответствии с этическими и профессиональными нормами и была нацелена, по возможности, на решение современных проблем, стоящих перед обществом, а также обеспечивала бы сохранение исторического, культурного и национального наследия государства.

Местом работы педагогического работника является та образовательная организация высшего образования, в которой предполагается применять его труд. В качестве структурного подразделения должны быть указаны факультет (институт) и кафедра (научное подразделение), где работник будет выполнять свою трудовую функцию. В случае когда педагогический работник принимается для работы в филиале или ином обособленном структурном подразделении образовательной организации, расположенном в другой местности, то место работы фиксируется с указанием этого обособленного подразделения и его местонахождения.

Основная работа или работа по совместительству

При приеме на работу работник обязан представить документы, перечисленные в ст. 65 ТК РФ, в том числе и трудовую книжку. Поэтому *основным местом работы* педагогического работника считается та организация, где хранится его трудовая книжка.

При приеме на работу совместителя работодатель обязан потребовать от него документы, указанные в ст. 283 ТК РФ. Перечень этих документов отличается от перечня документов, предъявляемых при заключении трудового договора по основному месту работы. Так, не требуется предъявлять трудовую книжку, документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, поскольку они необходимы лишь при заключении *основного* трудового договора.

Совместительство— это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Исключение из этого правила устанавливается постановлением

¹³ Обязанность преподавателей заниматься научно-исследовательской работой закреплена в п. 34 Рекомендации ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров в высших учебных заведениях (принята Генеральной конференцией на ее 29-й сессии, Париж, 21 октября — 12 ноября 1997 г.) и в ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Минтруда от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».¹⁴ Согласно подп. «в» п. 1 указанного постановления педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных организациях повышения квалификации и переподготовки кадров в *основное рабочее время* с сохранением заработной платы по основному месту работу.

Работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы (*внутреннее совместительство*), так и в других организациях (*внешнее совместительство*). Педагогические работники могут в порядке внутреннего совместительства работать в своей образовательной организации как по иной, так и по аналогичной должности, специальности.

Неполное рабочее время — является одной из особенностей работы по совместительству. Поскольку режим труда у совместителя не совпадает с нормальной продолжительностью рабочего времени в данной организации, то в его трудовом договоре должно быть указано условие о времени работы совместителя. Подобное требование подтверждается нормой, установленной в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, о том, что указание условия о режиме рабочего времени работника является обязательным для включения в его трудовой договор. Это в полной мере относится и к трудовому договору о работе по совместительству.

Для педагогических работников образовательной организации высшего образования работа по совместительству не может превышать 18 часов в неделю при норме рабочего времени 36 часов в неделю.

На практике от лиц, поступающих на работу по совместительству, дополнительно обычно требуют предъявления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, а также документа, подтверждающего факт наличия основной работы (копию трудовой книжки или справку с основного места работы). Следует согласиться с мнением отдельных авторов, что подобная практика представляется правильной и заслуживающей законодательного закрепления. В последнее время участились случаи приема на работу по совместительству лиц, не имеющих основного места работы. Поэтому работодатель должен быть уверен, что он правомерно заключает трудовой договор с совместителем, т. е. с лицом, имеющим основное место работы. Документами, подтверждающими наличие такой работы, является копия трудовой книжки или соответствующая справка.¹⁵

Срок трудового договора

В случае избрания педагогического работника по конкурсу стороны (работник и образовательная организация) могут договориться заключить как срочный трудовой договор (до пяти лет с учетом срока избрания), так и договор на неопределенный срок.

Если с педагогическим работником был заключен срочный трудовой договор, то при очередном избрании его на занимаемую им должность новый трудовой договор

¹⁴ СЗ РФ. 2003. № 15. Ст. 1368.

¹⁵ Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Настольная книга кадровика. М., 2011. С. 73–74.

может не заключаться. В подобных случаях действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок (не более пяти лет) или на неопределенный срок (ч. 8 ст. 332 ТК РФ).

Следовательно, независимо от вида заключенного ранее трудового договора педагогический работник для продолжения своих трудовых отношений с образовательной организацией обязан периодически проходить избрание по конкурсу.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. *Во-первых*, срок трудового договора определяется его сторонами, и основанием для заключения после избрания по конкурсу *срочного трудового договора* следует признать, прежде всего, соглашение сторон. *Во-вторых*, если с работником ранее был заключен трудовой договор на неопределенный срок, то срок трудового договора с педагогическим работником по-прежнему остается бессрочным, в то время как срок избрания по конкурсу не может превышать пяти лет. *В-третьих*, истечение пятилетнего срока избрания для педагогического работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, не является основанием для прекращения трудовых правоотношений с образовательной организацией, а, напротив, служит этапным моментом, стимулирующим творческую активность научно-педагогической деятельности работника. Истечение срока избрания является лишь основанием для объявления образовательной организацией нового конкурса по соответствующей должности. *В-четвертых*, нельзя исключать для образовательной организации высшего образования возможность в пределах действия срока избрания педагогического работника на ученом совете образовательной организации (факультета), например пяти лет, пролонгировать с работником в течение этого срока срочный трудовой договор. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок, но с учетом срока избрания или на неопределенный срок (ч. 8 ст. 332 ТК РФ).

Вступление трудового договора в силу

Момент начала действия трудового договора определяется по правилам, устанавливаемым ч. 1 ст. 61 ТК РФ, в соответствии с которыми трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором. Таким образом, если по общему правилу день подписания договора является одновременно днем вступления его в силу, то из этого правила устанавливаются два исключения. Дата подписания и момент вступления договора в силу могут не совпадать вследствие, *во-первых*, прямого предписания федерального закона или иного нормативного правового акта и, *во-вторых*, если подобное условие установлено трудовым договором. При этом возникает ряд вопросов: что представляет собой факт вступления трудового договора в силу, а также каково соотношение момента вступления трудового договора в силу с днем подписания договора, днем начала работы (ст. 57 ТК) и днем фактического допуска работника к работе.

Договор вступает в силу, считается заключенным с момента достижения соглашения (подписания трудового договора) по всем обязательным (конститутивным) условиям, в том числе и по поводу срока начала работы. Речь, таким образом, идет

о достижении соглашения относительно времени начала работы, а не о фактическом наступлении этого срока. Работодатель именно к данному сроку обязан обеспечить работника работой по соответствующей специальности, квалификации либо должности, и, естественно, до наступления этого срока работодатель ни при каких обстоятельствах не должен принимать на эту работу другое лицо.¹⁶

Вступление в силу трудового договора означает, прежде всего, возникновение определенных обязанностей у его сторон, т. е. возникновение трудового правоотношения. С момента вступления трудового договора в силу возникшая трудовая связь между работником и работодателем может быть прервана только на основаниях и в порядке, установленных законодательством. Должность, для исполнения обязанностей по которой был заключен трудовой договор, уже не может считаться вакантной. Работник как сторона трудового правоотношения может быть направлен на обучение, переквалификацию и т. п. Время с момента вступления трудового договора в силу должно засчитываться в трудовой стаж, необходимый для ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Вместе с тем вступление трудового договора в силу может быть разнесено по времени с моментом начала работы. В этом случае ряд прав и обязанностей сторон, возникновение которых связано с фактом начала реальной трудовой деятельности работника, на момент вступления трудового договора в силу остается недействующим. Стороны могут дополнительно оговорить при заключении трудового договора день начала работы, и на работника в таком случае возлагается обязанность приступить к исполнению трудовых обязанностей с этого дня. Следовательно, наряду с фактом вступления трудового договора в силу юридическое значение имеет и факт начала работы. Например, в трудовом договоре, предусматривающем переезд работника в другую местность, могут быть оговорены дата заключения (подписания) трудового договора, дата вступления его в силу, — например, день приезда работника в другую местность, дата начала работы (конкретный день), когда работник должен приступить к выполнению трудовых обязанностей.

Несмотря на то что в соответствии со ст. 57 ТК РФ дата начала работы является условием, «обязательным для включения» в трудовой договор, в силу ч. 3 ст. 61 ТК РФ данное условие может сторонами и не определяться. В этом случае обязанность работника приступить к работе возникает на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Самостоятельным основанием признания трудового договора заключенным и вступившим в силу является *фактический допуск* работника к выполнению работы с ведома или по поручению работодателя или его представителя, даже если трудовой договор с работником не был надлежащим образом оформлен (ч. 1 ст. 61 ТК).¹⁷

Как мы видим, в указанных случаях речь идет о невозможности или нецелесообразности по тем или иным причинам немедленного начала исполнения сторонами своих прав и обязанностей, вытекающих из заключенного договора. Скорее всего, речь идет об отсутствии работы или отсутствии необходимости ее выполнения. Но

¹⁶ *Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. М. О. Буяновой, И. А. Костян. М., 2009. С. 148 (автор комментария — О. В. Смирнов).*

¹⁷ Хотелось бы обратить внимание на то обстоятельство, что ч. 2 ст. 67 ТК также определяет момент вступления трудового договора в силу, но не со дня *фактического допуска* работника к работе, а со дня, когда работник *приступил* к работе.

в подобных случаях существует другая, более логичная конструкция — установление в трудовом договоре даты начала работы или указание на конкретное событие, с наступлением которого работник должен приступить к работе. Поэтому правомерность включения в трудовой договор *его сторонами* условия о вступлении его в силу кажется весьма сомнительной.

Следует согласиться с мнением М. В. Филипповой, которая предлагает отказаться от закрепления за сторонами трудового договора возможности самостоятельно определять момент вступления его в силу, поскольку такое условие договора не обогащает его какими-либо правовыми последствиями.¹⁸

Дата начала работы определяется календарным днем и означает день выхода педагогического работника на работу для выполнения своей трудовой функции. В случае заключения срочного трудового договора образовательная организация и педагогический работник уточняют срок его действия в рамках максимального срока, устанавливаемого федеральным законом. Указывается также причина (обстоятельство), послужившая основанием для заключения срочного трудового договора.

Следует отметить, что в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу педагогическим работникам как избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности не устанавливается.

Условие оплаты труда может устанавливаться в централизованном порядке (для педагогических работников, работающих в образовательных организациях, финансируемых из бюджета) и вырабатываться по соглашению сторон в коммерческих организациях. В любом случае это условие фиксируется в трудовом договоре, причем законодатель требует, чтобы заработная плата была структурирована, указывались отдельные ее части (должностной оклад (размер тарифной ставки), надбавка за должность, доплата за ученую степень и т. п.) и их размеры. Однако следует иметь в виду, что с 1 сентября 2013 г. в должностные оклады по должностям педагогических работников должны быть включены надбавки за ученые степени и по должностям, а также размер ежемесячной компенсации за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.¹⁹

Для усиления мотивации к труду работников и их материальной заинтересованности в результатах труда применяются стимулирующие и поощрительные выплаты.

При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления тех или иных выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты) и стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ стимулирование труда работников осуществляется с помощью *системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования*.

При стимулировании работника ему предоставляется возможность получения права на материальные и духовные ценности в случае достижения определенного

¹⁸ Курс российского трудового права. Т. 3 (Трудовой договор) / под общ. ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2007. С. 429–430 (автор текста — М. В. Филиппова).

¹⁹ Пункт 11 ст. 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

социально полезного результата в труде. Сущность стимулирования состоит в том, что работник не принуждается к тому или иному поведению под страхом наказания. У него имеется выбор в поведении, и он побуждается к такому поведению, в котором заинтересован работодатель.

Рекомендации также обращают внимание на то, что для назначения стимулирующих выплат должны быть установлены конкретные и понятные показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников.

Однако самостоятельное определение работодателем условий и порядка применения стимулирующих выплат должно происходить с соблюдением общих принципов, в частности требований разумности и справедливости, недопустимости дискриминации при распределении стимулирующих выплат. Поэтому локальный нормативный акт организации об установлении стимулирующих выплат должен издаваться с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

В соответствии с п. 11 указанной ранее Рекомендации в системах оплаты труда образовательных организаций, трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) за-

дания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

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

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;
- коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициент за работу в высокогорных районах;
- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях;

ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
 - доплата за работу в ночное время;
- з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Однако не все доплаты, надбавки и выплаты, указанные выше, применимы к педагогическим работникам образовательной организации высшего образования. Остановимся лишь на тех доплатах и надбавках, которые традиционно устанавливаются работодателем педагогическим работникам.

В системах оплаты труда образовательных организаций, трудовых договорах (дополнительных соглашениях) с педагогическими работниками образовательных организаций могут быть предусмотрены различные выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Условия осуществления конкретных выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре в форме, исключающей неоднозначное толкование данных условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на соответствующие положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются (выплачиваются).

Как уже отмечалось, к стимулирующим выплатам относятся доплаты, надбавки, премии и другие выплаты. На практике наиболее типичными стимулирующими выплатами являются различного вида премии, входящие в систему оплаты труда и установленные в коллективном договоре или в локальном нормативном акте организации (ст. 144 ТК РФ). Обычной практикой стало утверждение руководителем положения о порядке премирования работников организации.

Премии как часть заработной платы представляют собой денежные выплаты за достижение определенных результатов в труде. Применение премиальных систем направлено на появление у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по тарифным ставкам и окладам. В этом смысле премиальная система не является самостоятельной, а применяется как дополнение к уже существующей системе оплаты труда (сдельной или премиальной).²⁰ Вместе с тем премирование служит важным

²⁰ *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. М., 2005. С. 244 (автор текста — М. В. Филиппова).*

средством выражения признания и одобрения заслуг премируемого лица со стороны работодателя и является определенным стимулом для улучшения работы других работников организации. Установление систем премирования — прерогатива работодателя (ст. 135 ТК РФ).

Премии максимальными размерами не ограничиваются. Величина премии определяется как в процентах от тарифной ставки (должностного оклада), так и в абсолютном размере. В организациях, финансируемых из бюджета, размеры премий устанавливаются государственными органами или органами местного самоуправления. Во внебюджетных организациях премии вводятся самими организациями и обычно закрепляются в положениях о премировании в качестве приложений к коллективным договорам.

По своему целевому назначению премии, предусмотренные системой оплаты труда, делятся на две группы:

- премирование как поощрение, предусматриваемое системой оплаты труда;
- премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне систем оплаты труда.

Премии, предусмотренные системой оплаты труда. Подобные премии выплачиваются при условии достижения результатов, заранее обусловленных показателем премирования, поэтому их достижение порождает у работников право на получение премии. При недостижении работником этого показателя право на премию у него не возникает. Премияльная система оплаты труда предполагает выплату премии заранее определенному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий премирования. Премии за текущие результаты выплачиваются в обязательном порядке и подлежат судебной защите, если нет оснований для депремирования.

В зависимости от того, с какой целью вводится премирование, показатель премирования может быть количественным и качественным. К *количественным* показателям можно отнести выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции; выполнение технически обоснованных норм выработки; освоение прогрессивных норм выработки и пр. Применительно к педагогическим работникам к количественным показателям можно отнести: разработку и внедрение в учебный процесс новых учебных курсов (спецкурсов); количество публикаций в ведущих российских и международных журналах; опубликованные монографии, учебники, комментарии и др.

К *качественным* показателям — снижение трудозатрат, экономия сырья, материалов, топлива, повышение удельного веса продукции высшего качества; безупречное обслуживание клиентов и др. Применительно к педагогическим работникам к качественным показателям можно отнести: использование современных технических средств обучения, включая современные компьютерные технологии; совершенствование методов обучения и воспитания обучающихся; повышение своего профессионального уровня и квалификации; успешную защиту кандидатской (докторской) диссертации и др.

Наряду с показателем могут устанавливаться и конкретные условия премирования, т. е. дополнительные требования, при выполнении которых премия не начисляется или ее размер снижается.

Условиями премирования обычно являются работа в течение учетного периода и выполнение установленных показателей. Одним из важнейших условий

премирования признается и соблюдение трудовой дисциплины. Для руководителей, специалистов и служащих показатели премирования связаны в первую очередь с получением прибыли.

Однако в премировании есть свои недостатки. Первый недостаток — это краткосрочная направленность премии. Премия, как правило, выплачивается работнику по результатам работы за короткий период, максимум один год. Соответственно деятельность педагогического работника направлена на получение краткосрочных результатов. В определенных случаях краткосрочная выгода может привести к потерям в долгосрочной перспективе.

Премии как поощрение (награждение) отличившихся педагогических работников. Премии, входящие в систему оплаты труда, необходимо отличать от премий, которые являются иным видом поощрения работника за добросовестный труд наряду с благодарностью, награждением ценным подарком и т. п. (ст. 191 ТК РФ). Такие премии, как правило, являются единовременными выплатами, которые образовательная организация применяет за высокие достижения в труде, к профессиональным праздникам и в других случаях.

Единовременные (разовые) премии обычно педагогическим работникам выплачиваются за высокие результаты работы, за многолетний добросовестный труд, за образцовое выполнение государственных заданий, за образцовое выполнение особо важных и ответственных работ, за безупречное исполнение трудовых обязанностей, а также за другие трудовые достижения, предусмотренные правилами внутреннего распорядка или коллективным договором.

Подобные премии, не предусмотренные системой оплаты труда, выплачиваются, как правило, нерегулярно и зачастую вне связи с конкретными достижениями в труде по одностороннему усмотрению работодателя. Выплата таких премий является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому условия их выплаты определяются им самостоятельно и не требуют заранее формализованного основания и не подлежат судебной защите. Этот вид премий при подсчете среднего заработка не учитывается.

Другие стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки). Наряду с премиями стимулирующий характер могут носить также различные *доплаты* и *надбавки*. На практике широкое применение получили локальные стимулирующие выплаты. Например, надбавки за профессиональное мастерство, за звание доцент (профессор), доплаты за публикационную активность, вознаграждение по итогам работы за год и др.

Трудовое законодательство не проводит четкого разграничения понятий «доплата» и «надбавка». Мы можем лишь предположить, что исходя из первоначального замысла, который вкладывался в понятие «доплаты и надбавки», они могут быть определены следующим образом:

— *доплаты* — это выплаты, предоставляемые работникам в денежной форме, цель которых — компенсировать воздействие на работника неблагоприятных факторов (сменная работа, интенсивность труда, вредные условия труда, сезонность и др.);

— *надбавки* — денежные выплаты, носящие поощрительный характер, которые призваны стимулировать работника к высокопроизводительному труду.²¹

²¹ Саликова Н. М. Трудовое право России / под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М., 2008. С. 333.

Стимулирующие доплаты и надбавки в отличие от премий носят постоянный характер и выплачиваются не за будущие требующие оценки достижения, а за уже достигнутые результаты и индивидуальные качества работника, обеспечивающие высокую результативность его работы. К их числу относятся надбавки и доплаты за высокие достижения в труде, непрерывный стаж работы в организации (или в отрасли), высокое качество работы, выполнение особо сложной работы, профессиональное мастерство. Эти стимулирующие выплаты, так же как и премии, входящие в систему оплаты труда, являются составной частью заработной платы, и право на получение данных выплат обусловлено нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, трудовым договором.

Вознаграждение по итогам года. К особому виду стимулирующих выплат относится *вознаграждение по итогам годовой работы*. Учетным периодом, за который определяются результаты труда каждого работника, является календарный год (с 1 января по 31 декабря). Вознаграждение (а не премия) является особым видом материального поощрения. Поэтому педагогический работник, проработавший календарный год и имеющий право на получение вознаграждения по итогам годовой работы, не может быть лишен его по мотивам прекращения трудовых отношений в следующем календарном году. При этом основания прекращения трудового договора в данном случае юридического значения не имеют. Начисление вознаграждения производится на основе положения о порядке и условиях выплаты вознаграждения, утверждаемого руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается работникам, состоящим в штате (списочном составе) образовательной организации. Данное вознаграждение устанавливается в коллективном договоре в дополнение к системам оплаты труда и конкретизируется в положении о порядке установления и выплаты вознаграждения по итогам годовой работы. Выплачивается это вознаграждение (годовая премия, или, как ее называли в народе, 13-я зарплата) из фонда прибыли, получаемой организацией. Поэтому его размер в разных образовательных организациях различен. Обычно вознаграждение определяется с учетом результатов труда работника в истекшем году и продолжительности его непрерывного стажа работы в данной организации и устанавливается на уровне ставки (оклада) или среднемесячной зарплаты работника.

Положение предусматривает конкретные случаи, когда право на вознаграждение имеют и те работники, которые полностью не отработали в организации календарного года по причинам, признанным в положении уважительными. Например, уход на пенсию, поступление на учебу, рождение ребенка и др. В этих случаях размер вознаграждения определяется пропорционально отработанному работником времени.

Положение может предусматривать основания лишения педагогических работников вознаграждения полностью или частично. К таким основаниям можно отнести, например, прогул без уважительных причин, нарушение правил внутреннего трудового распорядка и др. Однако в положении могут предусматриваться и основания для дополнительного повышения размера вознаграждения особо отличившимся педагогическим работникам.

Педагогическим работникам могут быть установлены также доплаты за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника. Размеры подобных доплат устанавливаются по соглашению сторон (педагогического работника и работодателя).

Режим рабочего времени и времени отдыха тогда является существенным условием трудового договора, если он отличается от обычного режима, общепринятого в данной образовательной организации. Например, особо следует указывать условие неполного рабочего времени педагогического работника, предоставление ему отпуска большей продолжительности и т. п.

В соответствии с ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников. Продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней для всех работников устанавливаются правилами 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, этот режим регулируется трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности образовательной организации (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника), то указанные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Педагогические работники имеют право на *ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск* (ст. 334 ТК РФ).

Продолжительность отпуска профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений предусмотрена Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»²² в ред. от 21 мая 2012 г.²³ и составляет 56 календарных дней. Такая же продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска установлена для ректора вуза, первого проректора, проректоров (заместителя директора) по учебной и научной работе, по вечернему и заочному обучению, по дистанционному обучению и по информационным технологиям, по повышению квалификации.

К профессорско-преподавательскому составу относятся должности:

— декана (начальника) факультета;

²² СЗ РФ. 2002. № 40. Ст. 3935.

²³ Там же. 2003. № 40. Ст. 4779.

- директора (начальника) института;
- заведующего (начальника) кафедрой;
- заместителя начальника кафедрой;
- профессора, доцента, преподавателя, старшего преподавателя, ассистента.²⁴

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

В соответствии с Постановлением Правительства РФ № 724 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется также педагогическим работникам образовательных организаций высшего образования, работающим в структурных подразделениях этих учреждений, реализующим соответственно общеобразовательные программы и образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования и замещающим указанные в данном постановлении должности.

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

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться педагогическим работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев работы в данной образовательной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и ранее этого срока. При этом каждый *рабочий год* должен включать время работы и отпуск. Рабочий год обычно не совпадает с календарным годом и исчисляется со дня поступления педагогического работника в образовательную организацию. Предоставление отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев означает, что отпуск в этом случае предоставляется всем педагогическим работникам авансом, так как и в первый год работы право на полный отпуск возникает, если отработанный период равен 12 месяцам со дня поступления на работу за вычетом времени ежегодного отпуска. Это следует из смысла ч. 1 ст. 137 ТК РФ, которая, в частности, предусматривает, что при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск,

²⁴ Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // Там же. 2013. № 33. Ст. 4381.

производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска (кроме увольнения по основаниям, указанным в п. 1, 2 и 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5–7 ст. 83 ТК РФ). Исключение для первого года работы в ст. 137 ТК РФ не сделано.²⁵ Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).

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

В тех случаях, когда педагогический работник принят на работу в течение учебного года, отпуск ему в интересах учебного процесса также следует предоставлять в период летних каникул.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной в образовательной организации. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков в рамках рабочего года, исчисляемого для каждого работника со дня приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

График отпусков, который обязателен для всех педагогических работников, утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

Однако не всегда возможно предоставление ежегодного отпуска в соответствии с графиком отпусков. Если наступают обстоятельства, препятствующие использованию отпуска по графику, то отпуск продлевается или переносится на другой срок. Все эти обстоятельства перечислены в ТК РФ, федеральных законах и иных нормативных правовых актах.

Так, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен:

— при временной нетрудоспособности работника в период отпуска (имеется в виду нетрудоспособность только самого работника);

— при выполнении работником во время отпуска государственных или общественных обязанностей, если законом для их использования предусмотрено освобождение от работы (например, обязанности народного заседателя, присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы);

— в других случаях, установленных законами и локальными нормативными актами организации.

В указанных случаях отпуск продлевается автоматически на соответствующее число дней. Вместе с тем о продлении отпуска работник обязан известить работодателя. Если педагогический работник вместо продления отпуска хочет его перенести на другой срок, то такое перенесение допускается только по соглашению с работодателем. Однако осуществление ухода за больным членом семьи, подтвержденное

²⁵ *Трудовое право: Учебник / под ред. О. В. Смирнова. М., 2003. С. 293.*

листком нетрудоспособности, не является основанием для продления педагогическому работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части. Согласно ст. 125 ТК РФ продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска не может быть менее 14 календарных дней. Такое правило соответствует международно-трудовым нормам и, в частности, Конвенции МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г.),²⁶ ратифицированной Советским Союзом и действующей в настоящее время на территории РФ.

Трудовой кодекс не решает вопроса о том, на сколько частей может быть разделен отпуск. Однако следует иметь в виду, что чрезмерное дробление отпуска нивелирует характер и целевое назначение этого вида времени отдыха, предназначенного для восстановления педагогическим работником своих физических и душевных сил, израсходованных в течение учебного года.

Частным случаем разделения отпуска на части является отзыв из отпуска. Поэтому вопросы отзыва из отпуска рассматриваются в той же статье, которая предусматривает разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ). Работодатель может отозвать педагогического работника из отпуска только с его согласия. Форма согласия и причины отзыва из отпуска в ТК РФ не указаны. Для устранения возможных споров можно рекомендовать, чтобы согласие педагогического работника было дано в письменной форме. Что касается причин отзыва, то они определяются производственной необходимостью, что должно найти отражение в приказе. В этом же приказе указывается, когда педагогическому работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. По выбору работника она должна быть предоставлена в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Исходя из судебной практики, работодатель не может применить дисциплинарное взыскание к работнику за отказ выйти на работу до истечения отпуска. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК РФ), Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 указал, что отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению педагогического работника может быть заменена денежной компенсацией. Подобная компенсация может быть выплачена при условии, что замене подлежит только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, и когда об этом просит сам работник в письменной форме. Из содержания ч. 1 ст. 126 ТК РФ следует, что образовательная организация может, но не обязана удовлетворить его просьбу.

Если при отзыве педагогического работника из отпуска использованная его часть равна 28 календарным дням или более, то оставшаяся часть может быть заменена денежной компенсацией. В этом случае пересчет заработной платы, выплаченной во время отпуска, не производится, а работа после выхода из отпуска оплачивается в обычном порядке.

²⁶ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 399–404.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Педагогическим работникам для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук по рекомендации ученого совета образовательной организации могут предоставляться дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. Продолжительность такого отпуска может составлять три месяца для завершения кандидатской диссертации и шесть — для завершения докторской диссертации.

Условия об обязательном социальном страховании законодательно устанавливаются государством, поэтому вряд ли можно считать их договорными (если только образовательная организация не страхует педагогического работника в виде дополнительного добровольного страхования). Поэтому включение положений о социальном страховании в трудовой договор работника, скорее всего, преследует цель информирования его о содержании соответствующих норм законодательства. При этом желательно ознакомить педагогического работника с положениями действующего законодательства о видах социального страхования, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, о чем в трудовом договоре делается соответствующая запись.

Социальными страховыми рисками согласно ст. 7 Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования»²⁷ являются:

- необходимость получения медицинской помощи;
- утрата застрахованным лицом заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица) или другого дохода в связи с наступлением страхового случая;
- дополнительные расходы застрахованного лица или членов его семьи в связи с наступлением страхового случая.

Страховыми случаями также признаются достижение пенсионного возраста, наступление инвалидности, потеря кормильца, заболевание, травма, несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, беременность и роды, рождение ребенка (детей), уход за ребенком в возрасте до полутора лет и другие случаи, установленные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Выводы

Таким образом, из сказанного ранее можно сделать следующие выводы. *Во-первых*, срок трудового договора определяется его сторонами; основанием для заключения после избрания по конкурсу *срочного трудового договора* следует признать прежде всего соглашение сторон. *Во-вторых*, если с работником ранее был заключен трудовой договор на неопределенный срок, то срок трудового договора с педагогическим работником по-прежнему остается бессрочным, в то время как срок избрания по конкурсу не может превышать пяти лет. *В-третьих*, истечение срока

²⁷ Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» // СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3686 (с последующими изменениями и дополнениями).

избрания является лишь основанием для объявления образовательной организацией нового конкурса по соответствующей должности. *В-четвертых*, образовательная организация высшего образования в пределах срока избрания педагогического работника может пролонгировать действие его срочного трудового договора. В этом случае срочный трудовой договор с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок, но с учетом срока избрания или на неопределенный срок (ч. 8 ст. 332 ТК РФ).

Работодатель должен быть уверен, что он правомерно заключает трудовой договор с совместителем, т. е. с лицом, имеющим основное место работы. Документами, подтверждающими наличие такой работы, является копия трудовой книжки или соответствующая справка. На практике от лиц, поступающих на работу по совместительству, обычно дополнительно требуют предъявления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, а также документа, подтверждающего факт наличия основной работы (копию трудовой книжки или справку с основного места работы). Подобная практика представляется правильной и заслуживающей законодательного закрепления.

Следует отказаться от закрепления за сторонами трудового договора возможности самостоятельно определять момент вступления его в силу, поскольку такое условие договора не обогащает его какими-либо правовыми последствиями.

Статья поступила в редакцию 3 июня 2014 г.