

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И РОЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

ACTUAL PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF THE TRADE TEACHING STAFF AND THE ROLE OF EFFECTIVE REDUCTION

*E. Vermenskaya
N. Vermensky*

Summary. The article discusses the legal and organizational problems that arise before a teacher during the competition for a position from the teaching staff, in the course of work. The mechanism of an effective contract is revealed as a means of increasing the interest of the teacher and improving the quality of educational services provided. The ambiguous requirements of local regulations to teaching staff are revealed, and emphasis is also placed on the provision by federal legislators to employers-universities of greater freedom and autonomy in matters of solving key issues in the organization of the work of teaching staff.

Keywords: Labor Code of the Russian Federation, labor contract, effective contract, autonomy of universities, local regulatory act.

Верменская Елена Александровна
кандидат педагогических наук, доцент,
НИТУ МИСИС (г. Москва)
ver.a@mail.ru

Верменский Никита Сергеевич
РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина (г. Москва)
dreamerboy1255@gmail.com

Аннотация. В статье рассматриваются правовые и организационные проблемы, возникающие перед преподавателем во время прохождения конкурса на замещение должности из профессорско-преподавательского состава, в процессе трудовой деятельности. Раскрывается механизм действия эффективного контракта как средства повышения заинтересованности преподавателя и улучшение качества предоставляемых образовательных услуг. Выявляются неоднозначные требования локальных нормативных актов к педагогическим работникам, а также делается акцент на предоставление федеральными законодателями работодателям-вузам большей свободы и автономности в вопросах решения ключевых моментов при организации трудовой деятельности педагогических работников.

Ключевые слова: Трудовой кодекс Российской Федерации, трудовой договор, эффективный контракт, автономность вузов, локальный нормативный акт.

Настоящее время характеризуется значительными изменениями и реформами как в области деятельности Министерства просвещения РФ, так и в сфере правового регулирования Министерства образования и науки Российской Федерации. Начиная с нормативных правовых актов 2012 года, в Российской Федерации идет полномасштабная политика, призванная обеспечить повышение уровня эффективности высших учебных заведений. Среди основополагающих нормативных актов следует выделить такие, как:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» [4];
2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [5];
3. Распоряжение Правительства РФ № 2190р от 26.11.2012 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» [6];
4. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» [2];
5. Федеральный закон № 443-ФЗ от 22.12.2014 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ

и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизма регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей».

Перечисленные выше документы послужили толчком для приведения действующих локальных нормативных актов (ЛНА) в соответствии с ними и создание в будущем не противоречащих им ЛНА. Однако каждое высшее учебное заведение в силу предоставленной законом автономии, как показало наше исследование, разрабатывает ряд собственных внутренних нормативных документов, определяющих порядок оплаты труда или стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава, проведения конкурса на замещение вакантных должностей, аттестации педагогов или о научных должностях и иные нормативные правовые акты.

Результатом предоставления свободы учреждениям высшего образования является факт отсутствия единого подхода к таким важным трудовым категориям, как, например:

— — верхний предел нагрузки;

- нижний предел нагрузки;
- условия для прохождения конкурса на аналогичную должность;
- разграничение нагрузки между контактной (непосредственной работы со студентами) и иными видами работ.

В связи с вышеуказанными недостатками является актуальной проблема трудовой незащищенности педагогических работников.

Несовершенная организация оплаты труда является одной из преобладающих проблем, проявление которой наиболее заметно в юридической призме, нежели в экономической. Так, ввиду многообразия и разобщенности высших образовательных учреждений, которые являются и государственными, и частными, отсутствием применения мер юридической ответственности к руководящим лицам учебных заведений за нарушения трудового законодательства, нечеткость и недостаточность лаконичности требований и рекомендаций относительно организации тех вопросов, которые остаются на усмотрение образовательного учреждения, зачастую возникают проблемы, которые были связаны с определением базовой ставки и наймом преподавателей на долю ставки.

Министерство образования и науки в качестве возможного варианта решения данного вопроса предложило внедрение «эффективного контракта», который является средством повышения качества образовательных услуг и оплаты труда. Новшество было введено Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года 3597 и распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190-р, в который было введено понятие эффективного контракта: «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» [6].

Очевидная проблема, которую до сих пор не получается разрешить, — какие требования эффективности установить для стимулирования педагогических работников [11; с. 106-112]. В действительности данный вопрос остается на усмотрение вуза-работодателя, который вправе установить те требования, которые посчитает нужным. Так, например, в МАИ в Приказе «Об утверждении нормативных значений и весовых коэффициентов показателей эффективности профессиональной деятельности работников МАИ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» одним из критериев является «Осуществление учебной (преподавательской) работы на английском языке» [9]. Учитывая техническую

специфику вуза, данный пункт ставит в дискриминационное положение тех преподавателей, которые не изучали профильный английский язык.

Однако, есть и объективно не оцениваемые характеристики, содержащиеся в эффективном контракте, например, «добросовестное выполнение обязанностей». Представляется сомнительным, что в большом коллективе каждый из его членов единогласно оценит работу своего коллеги, именно поэтому при таких расплывчатых формулировках на первое место выходят личные отношения с руководителем или иными сотрудниками. В частности, показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателя, например, в МАДИ содержат в качестве условия для стимулирующих выплат следующие пункты:

- «... надбавка за интенсивность труда в период поступления абитуриентов и проведения вступительных экзаменов;
- персональная надбавка к установленному окладу преподавателя, с учетом (...) степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач» [8].

На наш взгляд, при введении формулировок, например, «степень самостоятельности и ответственности» следует подробно прорабатывать и раскрывать в ЛНА понятные критерии их оценки. Для корректной и объективной оценки преподавательской деятельности необходимо исключать неоднозначные и размытые критерии оценки труда и оставлять лишь те, которые позволят осуществлять объективное, прозрачное и действительно эффективное стимулирование научно-педагогической деятельности.

Еще одним препятствием для достижения желаемого результата от внедрения эффективного контракта является отсутствие единообразной системы расчета и оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и последующих начислений к заработной плате. Возможным улучшением может стать создание онлайн-калькулятора на сайте каждого высшего учебного заведения, где педагогический работник сможет добавить свое достижение, указать оклад и увидеть начисленные ему денежные средства за высокую эффективность.

Следующим пунктом, который заслуживает отдельного внимания, является работа в условиях срочного договора на долю ставки. Преподаватели, работающие не на полную ставку, практически не защищены законодательством, поскольку им необходимо каждый год вновь подавать документы на участие в конкурсе в соответствии со статьей 332 ТК РФ. Как известно, коллегиальный орган тайным волеизъявлением выбирает тех сотрудников, которые останутся на работе на ближайший

учебный год. В таком подходе может таиться дискриминационный характер, поскольку участникам конкурса придет лишь оповещение формата «вы приняты/ вы не приняты», а причины разьяснены не будут, тем более им не предоставят информацию о преподавателе, занявшем рабочее место, так как это сведения, содержащие персональные данные.

Еще одним отрицательным аспектом является факт того, что к преподавателям, проходящим конкурс на долю ставки, выдвигаются точно такие же требования по количеству изданий и учебно-методических материалов, как и для тех, кто проходит на полную ставку. Ко всему прочему, при распределении трудовой нагрузки по кафедре эти же преподаватели вынуждены публиковать научные работы в журналах ВАК, Web of Science, Scopus [10; с. 98–100]. На наш взгляд, такой подход неуместен, так как работники, имеющие больший оклад, выполняют ту же нагрузку, что и те, кто работает на долю ставки. Либо же вузы должны покрывать ту переработку, которая происходит в личное время, выплачивая премии, которые в периоды активной научной работы будут уравнивать оплату труда.

В рамках этого возникает два закономерных вопроса: насколько целесообразно преподавателю планировать серьезную научную работу, например, деятельность, связанную с получением гранта, подготовку учебного пособия, учебника или монографии и так далее, и, в связи с этим, уместно ли использовать эффективный контракт как средство стимулирования работника к более интенсивному труду, если он не может быть уверенным, что незначительный конфликт или недопонимание, пусть даже по рабочим вопросам, с руководством не помешает ему сохранить рабочее место? На наш взгляд, оба вопроса являются дискуссионными и могут послужить основой для отдельных научных работ. Очевидно, что написание качественного учебника требует времени больше, чем один учебный год. Учитывая современные технологии и развитие каждой отрасли, преподавателю необходимо постоянно вносить коррективы и правки в уже написанный материал, чтобы выпустить актуальную книгу.

Таким образом, это тот ряд причин, по которому работодателям необходимо пересмотреть вопросы рекрутинга сотрудников и обращать внимание, что в статьях

58 и 332 Трудового кодекса РФ предусмотрена возможность заключать трудовой договор с педагогическим работником на неопределенный срок или на срок до пяти лет [3], что значительно повысит мотивацию сотрудника соответствовать месту работы и получать достойную заработную плату, используя некоторые положения эффективного контракта. Важно отметить, что первые шаги в этом направлении были сделаны в июле 2022 года, когда в Постановлении Конституционного суда части 1 и 8 статьи 332 ТК РФ были признаны неконституционными в той мере, в какой они позволяют вузам самостоятельно разрешать вопрос о длительности заключаемого трудового договора по итогам конкурса на замещение должности педагога и ППС и также самовольно определять срок продления трудового договора с преподавателем по ранее занимаемой им должности. КС РФ обязал законодательные органы власти внести изменения в трудовое законодательство и установить минимальный срок заключения контракта. До внесения соответствующих изменений трудовые отношения с педагогическими работниками могут оформляться «на срок не менее трех лет, в порядке редкого исключения на меньший срок, но не меньше одного года, в случаях:

- когда трудовой договор с конкретным сотрудником заключается впервые;
- когда планируемая учебная нагрузка педагогического работника, предопределяемая в первую очередь содержанием учебных планов, исключает возможность установить с ним трудовые отношения на срок не менее трёх лет» [7].

Таким образом, педагогические работники высших учебных заведений остаются в незавидном положении. Несмотря на предпринятые попытки Конституционного суда РФ обезопасить работников от необоснованного уклонения заключения с ними более длительного трудового договора, существует целый ряд проблем, которые необходимо решать для достижения педагогами социального благополучия. Дальнейшими исследованиями в рамках данной тематики могут стать такие вопросы, как сокращение нагрузки для работников, выполняющих трудовую функцию на долю ставки, а именно, какие сроки являются уместными для заключения трудового договора с преподавателем, чтобы стимулировать его к эффективной деятельности, а также прозрачность системы расчетов оплаты труда с применением эффективных контрактов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации. (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» // Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102162745>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023).
4. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102156331>.
5. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102156333>.
6. Распоряжение Правительства РФ № 2190р от 26.11.2012 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // Режим доступа: <http://gov.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>.
7. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова» // Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207190001>.
8. Приказ о введении эффективного контракта от 14.10.2014 г. №329 о.д. «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)» // Режим доступа: https://www.madi.ru/uploads/files/2022/10/25/1666688735_1260dot21.03.20180vneseniizmeneniyvprikazot14.10.2014329odOvvedeniieffektivnogokontrakta1.pdf.
9. Приказ от 30.06.2022 № 391 «Об утверждении нормативных значений и весовых коэффициентов ППС» «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)» (МАИ) // Режим доступа: https://mai.ru/upload/iblock/580/ilnp6qro3qhiaq6rz9jaedhjyhyg8rsn/Prikaz-_391-ot-30.06.2022_ob-utverzhenii-normativnykh-znacheniy-i-vesovykh-koeffitsientov-PPS-Kontrol-A.E.Sorokin.pdf.
10. Лордкипанидзе М.Г. Актуальные проблемы правового регулирования труда педагогических работников высших учебных заведений / М.Г. Лордкипанидзе, Д.В. Трынов, Л.Л. Коноплева // Право и государство: теория и практика. — 2018. — № 11(167). — С. 96–103.
11. Шапкин В.В. Эффективен ли эффективный контракт преподавателя вуза? / В.В. Шапкин, Л.В. Школяр // Традиционное прикладное искусство и образование. — 2019. — № 3(30). — С. 106–112.

© Верменская Елена Александровна (ver.a@mail.ru); Верменский Никита Сергеевич (dreamerboy1255@gmail.com)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»