



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИЧЕСКИЙ  
КАФЕДРА ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ И ПРАВА

Проблемы дискриминации педагогических работников в сфере  
высшего образования

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.04.01, Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры  
«Правовой менеджмент в сфере образования»

Проверка на объем заимствований:  
68 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована  
«14» мая 2017 г.  
зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
отечественной истории и права  
Н.В. Коршунова Н.В. Коршунова

Выполнил:  
Студент группы ОФ-205/171-2-1  
Пузаков Олег Дмитриевич

Научный руководитель:  
доктор исторических наук, зав. кафедрой  
отечественной истории и права  
Коршунова Надежда Владимировна

Челябинск  
2017 год

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава I: Дискриминация педагогических работников и ее особенности при реализации трудовых отношений</b> .....	6
§ 1. Понятие дискриминации в системе высшего образования .....	6
§ 2. Формы и виды дискриминации работников в системе высшего образования.....	13
§ 3. Дискриминация педагогических работников в сфере высшего образования как социальное явление в Российской Федерации.....	24
<b>Глава II: Механизмы регулирования трудовых отношений работников вузов</b> .....	31
§ 1. Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений в системе высшего образования.....	31
§ 2. Социальные гарантии работников вузов .....	39
<b>Глава III: Механизмы защиты прав работников вузов</b> .....	48
§ 1. Правовые формы осуществления защиты прав работников вузов .....	48
§ 2. Согласительные процедуры как защита от дискриминации .....	57
Заключение .....	66
Библиографический список .....	69

## Введение

Тема выпускной квалификационной работы «Проблемы дискриминации педагогических работников в сфере высшего образования».

Актуальность выбранной нами темы исследования связана с тем, что в современное время отечественный социум нуждается в новых подходах к традиционным устоям трудовой жизни, что требует использования более гибких и отвечающих определенным нуждам системам труда. Дискриминация ведет к нарушениям трудовых прав и свобод физических лиц, унижает честь и достоинство сотрудников, выражается в разных формах, например, при приеме на работу, во время трудовой деятельности, при прекращении трудовых отношений и других.

Ведомственная разобщенность образовательных организаций, присутствие государственных и частных вузов на территории регионов с разными источниками финансирования формируют проблемы не только в подготовке образовательных программ, обеспечивающих высокое качество образования, но и трудности в области трудовых прав педагогических сотрудников вузов, в том числе по оплате их труда. Наблюдается существенная дифференциация в требованиях к квалификации, в трудовых функциях и величинах заработной платы сотрудников в различных вузах, что взаимосвязано не только с разным финансовым состоянием образовательных организаций, их конкурентоспособностью, но и с недостатками в трудовых правовых источниках.

Проблемами, связанными с вопросами дискриминации педагогических работников в сфере высшего образования занимались такие ученые как: А.В. Барабанщиков, Д.А. Бочарников, Н.А. Деменева, В.В. Ковалев, М.Г. Лордкипанидзе, А.И. Орлов, Д.А. Репринцев, А.К. Семенов и др.

Объект настоящего исследования – сущность и особенности дискриминации педагогических работников в сфере высшего образования.

Предмет исследования – теоретические положения, совокупность правовых норм, регулирующих проблемы дискриминации педагогических работников в сфере высшего образования, соответствующая судебная практика.

Цель исследования – комплексно и детально проанализировать проблемы дискриминации педагогических работников в сфере высшего образования.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие дискриминации в системе высшего образования;
- проанализировать формы и виды дискриминации работников в системе высшего образования;
- раскрыть дискриминацию педагогических работников в сфере высшего образования как социальное явление в Российской Федерации;
- изучить нормативно-правовое регулирование трудовых отношений в системе высшего образования;
- рассмотреть социальные гарантии работников вузов;
- проанализировать правовые формы осуществления защиты прав работников вузов;
- рассмотреть согласительные процедуры, как защиту от дискриминации.

Методологическая база исследования представлена следующими методами: методы анализа и синтеза, сравнительно-правовой, обобщения, системный, логический и диалектический методы научного познания.

Информационной базой выпускной квалификационной работы являются материалы судебной практики, периодической печати.

Научная новизна выпускной квалификационной работы состоит в формулировании конкретных предложений, направленных на совершенствование российского законодательства в исследуемой сфере.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что сформулированные автором теоретические выводы, практические рекомендации и предложения вносят определенный вклад в науку, систематизируют научные знания по вопросам дискриминации работников в системе высшего образования, а также могут быть использованы в дальнейших научных изысканиях.

Практическое значение исследования состоит в том, что сформулированные в нем выводы и предложения могут быть использованы в ходе дальнейшего развития и совершенствования российского законодательства.

Структура работы обусловлена целью и задачами и состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения, библиографического списка.

# **Глава I: Дискриминация педагогических работников и ее особенности при реализации трудовых отношений**

## **§ 1. Понятие дискриминации в системе высшего образования**

Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. в статье 26 провозглашает принцип недопустимости дискриминации и провозглашает право каждого лица на образование: «образование должно быть ориентировано к полному становлению человеческой личности и к увеличению уважения к правам личности и ключевым свободам»<sup>1</sup>.

Конвенция ООН «О борьбе с дискриминацией в области образования (принята 14 декабря 1960 г.), в статье 1 сформулировала понятие: «дискриминация» – это «любое исключение, различие, предпочтение либо ограничение по признаку цвета кожи, расы, языка, пола, религии, политических либо других убеждений, социального либо национального происхождения, экономического положения, либо рождения, которое имеет целью либо результатом уничтожение либо нарушение равенства отношений в образовательной сфере, и, конкретно: закрытие для какого-нибудь лица либо группы лиц доступа к образованию любой ступени либо типа; ограничение образования для какого-нибудь лица либо группы лиц низшим уровнем образования; формирование либо сохранение отдельных систем образования либо образовательных организаций для каких-нибудь лиц либо группы субъектов..., либо положение, несовместимое с достоинством личности, в которое ставится какое-нибудь лицо либо группа лиц»<sup>2</sup>.

В Конвенции слово «образование» определено ко всем ступеням и типам образования и включает доступ к образованию, качество и уровень

---

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Сборник международных источников. – 2012. – № 4.

<sup>2</sup> Конвенция ООН «О борьбе с дискриминацией в области образования» от 14 декабря 1960 г. // Сборник международных источников. – 2013. – № 1.

обучения, а также условия, в которых оно ведется. В достижении устранения либо предупреждения дискриминации, страны должны: отменить все нормативные постановления и административные распоряжения и прекратить административную практику дискриминационного аспекта в образовательной сфере; принять меры, требуемые для того, чтобы ликвидировать любую дискриминацию при приеме учащихся в образовательные организации; не допускать в том, что касается платы за обучение, предоставление стипендий и любой иной помощи учащимся, а также льгот и разрешений, которые могут быть необходимы для продолжения образования за границей, никаких различий в отношении к учащимся-гражданам представленной страны со стороны органов государства, за исключением различий, базирующихся на их нуждах либо успехах. Пресекать любые ограничения, предпочтения, базирующиеся на принадлежности обучающихся к какой-нибудь конкретной группе; предоставлять иностранным лицам, проживающим на указанной территории, такой же доступ к образованию, что и своим гражданам.

Н.А. Деменевой в научных трудах несколько раз анализировались дискриминационные аспекты в сфере образования, как в нашей стране, так и в других странах<sup>1</sup>.

А.К. Семенов в своей работе указывает: «дискриминация унижает человеческое достоинство сотрудников, развращает их сознание, формирует напряженность в области трудовых отношений, питает враждебность одних групп сотрудников в отношении иных и, в свою очередь, несовместима с социальным миром даже образует в отдельных случаях опасность международных столкновений, а именно таит угрозу миру во всем мире»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Деменова Н.А. Дискриминация в сфере образования // Государство и право. – 2015. – № 3. – С. 96.

<sup>2</sup> Семенов А.К. Дискриминация в образовательной сфере // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 7. – С. 94.

В достижении недопущения каких-нибудь форм дискриминации в образовательной сфере, требуется, чтобы сам работник был профессионалом своей деятельности.

А.В. Барабанщиков указывает: «профессионализм педагога раскрывается не только педагогической, общей культурой, но и образованием у коммуникативных, дидактических, эмоциональных способностей, уровнем приобретенного академического образования, становлением творческого потенциала. Работники вузов должны регулярно совершенствовать свои профессиональные знания, повышать свою квалификацию, заниматься научными изысканиями, исследованиями. В идеале, каждый преподаватель вуза должен являться исследователем, с педагогическим мастерством, с хорошо развитым психолого-педагогическим мышлением, с интуицией, волей, педагогической культурой, критическим анализом, потребностью в профессиональном самосовершенствовании»<sup>1</sup>.

Конкретно данные качества отличают готовность педагога к профессиональной работе. Н.А. Деменева указывает: «педагог-профессионал должен уметь распознавать уровень самооценки студента, как он относится к себе и окружающим его лицам. Адекватность самооценки имеет нравственные последствия. Выражениями заниженной самооценки могут выступать: неадекватно-активное поведение на семинарских занятиях либо на перерывах между занятиями, дерзость, презрительное отношение к предмету, оправданием чему служит высказывание «мне это в жизни не пригодится» и другие»<sup>2</sup>.

Довольно опасна также и завышенная самооценка студентов, образующаяся в итоге некритического отношения преподавателей к поступкам последних. Переоценивая свои действительные возможности, обучающиеся сталкиваются со спорными ситуациями в образовательной

---

<sup>1</sup> Барабанщиков А.В. Проблемы дискриминации в системы образования // Общество и право. – 2016. – № 3. – С. 19.

<sup>2</sup> Деменева Н.А. Дискриминация в сфере образования // Государство и право. – 2015. – № 3. – С. 97.



организации либо на работе. Поведение каждого субъекта учебного процесса (преподавателя, обучающегося) зависит от того насколько он знаком с правилами этикета, этики, знанием правовых источников, ввиду того, что конкретно в правовых нормах регламентируются правила поведения. В настоящее время в отечественных вузах существуют трудности, которые непосредственно либо опосредованно выступают причинами дискриминации в образовательной сфере. Так, существует дублирование материала в изучаемых дисциплинах, нет строгого планирования подготовки специалистов для определенных отраслей экономики, промышленности, до сих пор не предусмотрено целесообразное соотношение в подготовке кадров с высшим и средним специальным образованием. По причине уменьшения количества часов по преподаваемым дисциплинам, уровень знаний выпускников снизился.

Практикующие специалисты (например, юристы) неохотно идут трудиться в вузы по причине небольшой оплаты труда по отношению к выполняемой ими на практике деятельности. В отдельных случаях, при чтении учебной дисциплины, преподаватели-теоретики не могут в полной мере раскрыть те трудности, которые действительно существуют на практике, определить пути их решения и другие<sup>1</sup>.

Как свидетельствуют материалы практики, критерии дискриминации сотрудников в сфере общего и высшего образования в целом являются схожими. Так, при трудоустройстве в общеобразовательную организацию и в высшее учебное заведение, кандидаты на занимаемую должность могут столкнуться с такими критериями дискриминации как: ограничение по возрасту (в сфере образования работодатели, большей частью, заявляют молодой и средний возраст кандидатов. Считая, что сотрудники более молодого возраста являются работоспособнее и им легче работать с молодежью. При этом педагоги старшего поколения обладают большим

---

<sup>1</sup> Лордкипанидзе М.Г. Проблемы защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений // Право и жизнь. – 2015. – № 11. – С. 67.

опытом); ограничение по полу (педагогика, большей частью, охватывает лиц женского пола); наличие прописки и регистрации (по мнению большинства работодателей, местная прописка и регистрация предоставляют дополнительные гарантии надлежащей работы сотрудника); ограничение по вредным привычкам (исторически сложилось так, что педагог (преподаватель) является эталоном (образцом) для учеников (студентов), в связи с этим он не должен обладать вредными привычками).

Различиями в критериях дискриминации сотрудников общего и высшего образования выступают требования к образовательному цензу. Если, к примеру, в общеобразовательной организации для замещения занимаемой должности, как правило, достаточно высшего образования (однако, на практике, более предпочтительными выступают сотрудники с высшего квалификационной категорией), то в системе высшего образования к кандидатам предъявляются дополнительные требования (наличие ученой степени, опубликованные научные работы и другие). Таким образом, для преподавателей в высших учебных заведениях требования к образованию более высокие.

Для роста качества подготовки специалистов следует установить и разрешить трудности, существующие в деятельности высших образовательных организаций. В связи с представленным, активно повышать уровень профессиональных и теоретических знаний выпускников вузов. Формировать и активно внедрять современные научные методы организации учебно-воспитательного процесса, а также технические средства обучения. Предъявлять высокие требования не только к педагогам по качеству чтения дисциплины, но и к студентам по соблюдению дисциплины и добросовестности подготовки учебных заданий.

Недопущение дискриминации в отечественном образовании предполагает потребность проведения в жизнь следующих мероприятий: обеспечить соблюдение закрепленной правовым источником обязательности обучения; сделать высшее образование доступным для всех на базе полного

равенства и в зависимости от способностей каждого; обеспечить без дискриминации подготовку к преподавательской профессии, организовать повышение квалификации преподавателей вузов, предельно высвободить время научно-педагогических сотрудников для научной деятельности и разработки учебных пособий и учебников; обеспечить во всех государственных образовательных организациях в равной степени высокий уровень образования и равные условия в отношении качества обучения.

Разработать и реализовывать мероприятия по внедрению в учебный процесс современных технических средств преподавания (к примеру, компьютерные технологии и другие) и реализовывать учебно-методическое руководство данной деятельности, повышать качество лекций в изучении общественных наук, освещая актуальные трудности настоящего времени, регулярно обновляя лекционные курсы, совершенствовать проведение семинарских занятий, практиковать постановку и обсуждение студенческих докладов, проводить круглые столы, диспуты, дискуссии, организовывать конкурсы студенческих работ и научные студенческие конференции. Для осуществления представленных мероприятий в отечественной науке следует сформировать условия преподавателям, которые должны быть предельно благоприятны для результативного обучения студентов и решения профессиональных задач».

Главой государства, как одним из ориентиров реформы высшего образования, была предложена концепция «омоложения кадрового состава» вузов, что позволило бы предупредить отток молодых сотрудников в другие страны и образовать интеллектуальный потенциал в отечественной науке, соразмерно течению времени<sup>1</sup>. Для реализации представленной концепции следует повысить правовой статус самого преподавателя, принимая во внимание уровень его практических и теоретических знаний, квалификацию, опыт трудовой деятельности, присутствие ученой степени и вклад в науку, а

---

<sup>1</sup> Михайлов В.В. Проблемы дискриминации в российском высшем образовании // Журнал российского права. – 2015. – № 4. – С. 86.

также умение общаться с коллегами по работе и со студентами. Более того, следует тесно сотрудничать с учеными других государств по обнаружению трудностей в сфере образовательного пространства, устанавливать причины, которые способствовали возникновению представленных трудностей и разрешать их совместно.

Для указанного следует организовывать совместные научные конференции, семинары по обмену опытом и другие. Н.А. Деменева указывает: «руководители высших образовательных организаций должны нести персональную ответственность за реализацию последовательной кадровой политики, заниматься строгим отбором специалистов, принимать на работу лишь высокопрофессиональных педагогов, формируя им все условия для трудовой деятельности и последующего повышения ими квалификации, одновременно «навсегда прощаясь» с дилетантами.

Ввиду того, что каждый ректор ВУЗа независимо создает новый профессиональный коллектив сотрудников, способный поддерживать высокий статус высшей образовательной организации в стране, соответственно, не должно быть никакой дискриминационной политики, как в отношении преподавателей, так и в отношении обучающихся... Положение педагога в ВУЗе должно соответствовать нуждам в образовании, их профессия должна быть окружена уважением со стороны общества, которого она и заслуживает»<sup>1</sup>.

Таким образом, определение дискриминации в системе высшего образования можно раскрыть как ограничение либо лишение конкретной категории лиц официально провозглашаемого равноправия на полноценное образование с учетом способностей и склонностей личности.

---

<sup>1</sup> Деменева Н.А. Дискриминация в сфере образования // Государство и право. – 2015. – № 3. – С. 98.

## § 2. Формы и виды дискриминации работников в системе высшего образования

Перед тем, как поступить в высшее образовательное учреждение, абитуриент, по возможности детально, старается выбрать свою будущую профессию из большого множества направлений подготовки и специальностей, исходя из нужд своего государства либо региона, личных качеств и своих способностей. Но найти работу после окончания образовательной организации, в ряде случаев, становится довольно сложно. В данном положении кроется множество разных причин: значительный риск неоправданных надежд, незнание особенностей определенной деятельности, неумение продемонстрировать полученные навыки и знания на практике, неумение подготовить резюме, отсутствие навыков общения, опыта и многое другое. В условиях рыночных отношений и свободы трудовых отношений все чаще на работу перестают принимать инвалидов, беременных, лиц неподходящей национальности – все представленное говорит о дискриминации в области трудовых отношений.

Проблема дискриминации – это не только трудность трудовых отношений, она значительно более глобальна, ее суть кроется в общественном бытии. Дискриминация – общественно-правовая категория, которая, несмотря на глобальность исследования, является малорегулируемой на уровне законодательства<sup>1</sup>.

До сих пор не определена правовая дефиниция дискриминации. При этом, в Основном Законе государства, закреплено правовое начало запрещения представленного явления. Так, на основании ст. 17, ст. 19 Конституции РФ, государство провозглашает абсолютное равенство свобод и прав личности, формально-юридическое равенство каждого перед правовым

---

<sup>1</sup> Алексеева В.Д. Проблемы защиты трудовых прав от дискриминации // Экономико-юридический журнал. – 2016. – № 2. – С. 109.

источником и судом<sup>1</sup>. Однако, установлены и критерии равенства: запрещены выражения дифференциации по социальным, личным, политическим, экономическим, социокультурным и религиозным аспектам.

4 июля 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 02 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>2</sup>. Указанным правовым источником в ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>3</sup> был закреплен п. 6, в котором обозначен запрет на распространение сведений о свободных вакантных должностях либо рабочих местах, включающих данные о любом виде дискриминации (прямых либо косвенных преимуществах в зависимости от расы, пола, национальности, цвета кожи, языка, происхождения, семейного, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, возраста, отношения к религии, убеждений, принадлежности либо непринадлежности к социальным группам либо общественным объединениям, а также обстоятельств, не взаимосвязанных с деловыми качествами сотрудников и деловой репутацией). Исключения могут образовывать лишь случаи, предусмотренные нормами федеральных правовых источников.

Проанализируем основные формы и виды дискриминации работников в системе высшего образования.

1.Требование присутствия у соискателя регистрации по месту жительства. Данное требование при приеме на работу в высшую образовательную организацию и отказ соискателю по причине отсутствия

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства РФ. – 1993. – № 28. – Ст. 112.

<sup>2</sup> О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»: Федеральный закон от 02 июля 2013 г. № 162-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 18. – Ст. 2241.

<sup>3</sup> О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1991. – № 18. – Ст. 566.

регистрации по месту жительства выступает прямой дискриминацией и нарушением прав личности.

Согласно п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» отказ работодателя в оформлении трудового договора с субъектом, выступающим гражданином нашего государства, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания либо по месту нахождения работодателя выступает нелегальным, так как нарушает право граждан нашей страны на выбор места пребывания и жительства, свободу передвижения, гарантированное Основным Законом РФ (часть 1 статьи 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права либо предусматривать какие-нибудь преимущества при оформлении трудового договора по представленному основанию<sup>1</sup>.

2. Указание на пол соискателя. Зачастую, в образовательных организациях трудятся, большей частью, женщины и, формируя коллектив, их руководители думают о том, чтобы сотрудникам было комфортно общаться. Однако, указывать, что в образовательное учреждение, к примеру, требуется преподаватель – женщина, нельзя, это является одним из прямых проявлений дискриминации.

3. Обозначение на присутствие либо отсутствие у соискателя детей – также проявление дискриминации.

4. Требование к возрасту соискателя – также один из видов дискриминации.

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 11.

5. Указывать на национальность соискателя при приеме на работу также запрещено.

Согласно ч. 2 ст. 3 ТК РФ легальным основанием для ограничения трудовых прав и свобод не может являться раса, пол, национальность, характеристики внешности, общественно-политические либо религиозные убеждения, социальное либо семейное положение, происхождение и другие черты дискриминации, не взаимосвязанные с деловыми качествами работника<sup>1</sup>.

В соответствии с п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» под деловыми качествами сотрудника необходимо, в частности, подразумевать способности лица осуществлять конкретную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (к примеру, присутствие конкретной специальности, профессии, квалификации), личностных качеств сотрудника (к примеру, состояние здоровья, присутствие конкретного уровня образования, опыт трудовой деятельности по представленной специальности, в указанной отрасли).

Согласно ст. 1 Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» определение «дискриминация» включает в себя: предпочтения либо различия, взаимосвязанные с чертами национальности, политических и религиозных убеждений, происхождения, материального либо социального положения, и вызывающие нарушение равенства возможностей в определенной трудовой сфере; любое иное различие, вызывающие нарушение равенства возможностей либо обращения в сфере труда и занятий...»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 31. – Ст. 3451.

<sup>2</sup> Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 г. // Сборник международных источников. – 2013. – № 5.



Как свидетельствуют материалы правоприменительной практики, споры по вопросам дискриминации в системе высшего образования нельзя назвать достаточно частым предметом судебного рассмотрения. Однако, такие примеры есть, одним из них выступает Определение Свердловского областного суда от 08 февраля 2011 г. по делу № 33-1082/2011<sup>1</sup>.

Как следует из материалов дела, Лордкипанидзе М.Г. обратилась в суд к ФГАОУ ВПО РГППУ о дискриминации в трудовой сфере, возложении обязанности по предоставлению работы, предоставлению рабочего места, внесению в трудовой договор данных о месте работы, взыскании заработной платы, возмещении затрат на оплату услуг представителя и компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований указано, что приказом от 21 мая 2010 г. на основании вступившего в легальную силу решения Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 14 мая 2010 г. Лордкипанидзе М.Г. восстановлена на работе, при этом до настоящего времени ей не предоставлена работа. Истец полагает, что подверглась дискриминации со стороны работодателя, что удостоверяется неоднократными нарушениями ее трудовых прав, чем истцу причинен моральный вред. В связи с неосуществлением должностных обязанностей по вине работодателя образовалась задолженность по заработной плате за период с 27 сентября 2010 г. по 31 октября 2010 г., чем истцу был причинен моральный вред.

Приказ от 02 сентября 2009 г. в части закрепления служебного помещения выступает незаконным. Приказ от 30 ноября 2010 г. выступает незаконным, так как закрепляет за истцом рабочее место в служебном помещении, а не прежнее рабочее место – кабинет. Представители ответчика ФГАОУ ВПО РГППУ Шептунов С.Н. и Комаров И.С. исковые требования не признали. Судом постановлено решение, которым исковые требования

---

<sup>1</sup> Определение Свердловского областного суда от 08 февраля 2011 г. по делу № 33-1082/2011 // Сборник судебных решений. – 2011. – № 6.

удовлетворены частично. На ответчика возложена обязанность предоставить истцу работу по оформленному трудовому договору, рабочее место в кабинете, в пользу истца взыскана заработная плата, затраты на оплату услуг представителя, компенсация морального вреда. В кассационных жалобах ставится вопрос об отмене судебного решения как не соответствующего законодательству РФ. Судебная коллегия определила: решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 20 декабря 2010 г. оставить без изменения, кассационные жалобы – без удовлетворения. Исключить из резолютивной части решения указание на предоставление в качестве рабочего места кабинета<sup>1</sup>.

Как нами ранее было указано, отдельные ограничения в отношении педагогических сотрудников системы высшего образования, предусмотренные нормами федерального законодательства, не являются дискриминационными. Так, в частности, в соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который устанавливается в порядке, закрепленном правовыми источниками РФ в области образования.

К педагогической деятельности не допускаются субъекты:

— имеющие либо имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением субъектов, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступные деяния против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением нелегальной госпитализации в медицинскую организацию, предоставляющую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), против семьи и несовершеннолетних, половой неприкосновенности и половой свободы личности, основ конституционного строя и безопасности страны, здоровья населения и общественной нравственности, мира и безопасности человечества, а также против

---

<sup>1</sup> Определение Свердловского областного суда от 08 февраля 2011 г. по делу № 33-1082/2011 // Сборник судебных решений. – 2011. – № 6.

общественной безопасности, за исключением случаев, закрепленных правовым источником;

— лишенные права заниматься педагогической деятельностью на основании вступившего в законную силу судебного приговора;

— признанные недееспособными в предусмотренном федеральным законом порядке;

— имеющие непогашенную либо неснятую судимость за другие умышленные тяжкие и особо тяжкие преступные деяния, не обозначенные в правовом источнике;

— имеющие болезни, установленные перечнем, закрепляемым федеральным органом исполнительной власти, реализующим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

Лица из числа обозначенных в правовом источнике, имевшие судимость за осуществление преступных деяний небольшой тяжести и преступных деяний средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением нелегальной госпитализации в медицинскую организацию, предоставляющую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), здоровья населения и общественной нравственности, семьи и несовершеннолетних, мира и безопасности человечества, основ конституционного строя и безопасности страны, а также против общественной безопасности, и субъекты, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в осуществлении данных преступных деяний прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при присутствии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, образованной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта страны, о допуске их к педагогической деятельности.

Согласно ст. 332 ТК РФ оформлению трудового договора на замещение должности педагогического сотрудника, определенного к профессорско-

преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на данную должность предшествует избрание по конкурсу на замещение определенной должности.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 июля 2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» устанавливает условия и порядок замещения должностей педагогических сотрудников, определенных к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, и заключения с ними трудовых договоров на неопределенный период либо на конкретный период не свыше пяти лет<sup>1</sup>.

Положение о порядке замещения должностей педагогических сотрудников, определенных к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет» и ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» утверждается обозначенными учреждениями независимо.

Конкурс на должности профессора и доцента среди ведущих мировых ученых проводится заочно в порядке, устанавливаемом организацией. В конкурсе принимают участие ведущие мировые ученые, имеющие приглашения для работы в организации. Конкурс объявляется руководителем учреждения (уполномоченным им субъектом) на сайте организации не меньше чем за два месяца до даты его осуществления. В объявлении о проведении конкурса на сайте организации обозначаются:

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 19. – Ст. 1341.

— перечень должностей педагогических сотрудников, на замещение которых объявляется конкурс;

— квалификационные требования по должностям педагогических сотрудников;

— период приема заявления для участия в конкурсе (не меньше одного месяца со дня размещения объявления о конкурсе на сайте учреждения);

— адрес (место) приема заявления для участия в конкурсе;

— дата и место проведения конкурса.

В организации должны быть сформированы условия для ознакомления всех сотрудников с информацией об организации конкурса.

Вопросы противодействия дискриминации в сфере труда являлись предметом обсуждения Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека на специальном заседании в апреле 2014 г.

В марте 2016 г. эти же вопросы рассматривались в рамках выездного заседания Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека в Свердловской области<sup>1</sup>.

Информация, представленная участниками Круглого стола «Актуальные проблемы защиты трудовых прав и реализации социально-экономических интересов в Свердловской области», позволила выявить следующие проблемы, препятствующие эффективной защите от дискриминации в трудовых отношениях:

1. Отсутствие четкого понятия «дискриминация», ее отличие от нарушения прав. Содержащиеся в законодательстве определения дискриминации являются неполными, не проводят разграничения между прямой и косвенной дискриминацией, не обозначают конкретные формы поведения, которые являются дискриминационными.

---

<sup>1</sup> Барабанщиков А.В. Проблемы дискриминации в системы образования // Общество и право. – 2016. – № 3. – С. 21.

2. Существует неопределенность с допустимой доказательной базой фактов дискриминации и с отнесением угроз репрессий со стороны работодателя к понятию дискриминации.

3. В настоящее время рассмотрение дел, связанных с дискриминацией, отнесено исключительно к судебной подведомственности, что существенно снижает возможности работников, подвергшихся дискриминации, защищать свои права.

4. В законодательстве отсутствуют специальные нормы по распределению между сторонами спора бремени доказывания при рассмотрении в судах дел о защите от дискриминации, что снижает возможности правоохранительных органов реально противодействовать фактам дискриминации.

5. Суды при рассмотрении требований о защите от дискриминации не достаточно хорошо представляют себе круг юридически значимых обстоятельств, подлежащих доказыванию сторонами, при наличии которых факт дискриминации можно было бы считать установленным.

6. Правоохранительные органы фактически не применяют ст. 136 УК РФ при установлении гражданскими судами факта дискриминации и не возбуждают уголовные дела в отношении виновных представителей работодателей, чем практически не препятствуют продолжению дискриминации.

7. Возможность компенсации морального вреда за дискриминацию в сфере труда определена ст. 3 ТК РФ, размер возмещения морального вреда, причиненного работнику, в соответствии со ст. 237 ТК РФ определяется судом. Фактически, судебная практика ограничивает размер морального вреда за нарушения трудовых прав без учета дискриминации от 10 до 80 тысяч рублей, что реально не возмещает потерю работы, сил и здоровья работника, вынужденного вместо своей профессиональной деятельности заниматься судебными исками. При этом возмещение материального и

морального вреда за незаконное увольнение работника работодатель производит за счет организации, а не за счет виновных должностных лиц.

За последние два года с момента разработки рекомендаций Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека «О противодействии дискриминации в сфере труда» мало что изменилось. Это доказывается многочисленными примерами увольнений работников по дискриминационным признакам во всех сферах труда. Частным примером является отсутствие судебной защиты от дискриминации педагогических работников многих высших учебных заведений (вузов) за их открытую критику финансовых злоупотреблений со стороны работодателей, а также за их членство в Межрегиональном профсоюзе «Университетская солидарность»<sup>1</sup>.

Среди причин, по которым российское трудовое законодательство на практике не обеспечивает в полной мере защиту нарушенных трудовых прав преподавателей ВУЗов, наиболее важными являются:

— судебные органы, как правило, игнорируют нарушения правовых норм в принятых локальных нормативных актах вузов, не дают им грамотной правовой оценки и, соответственно, выносят решения в пользу работодателей, отказывая в исках работникам;

— нарушения работодателями действующих федеральных и локальных нормативных правовых актов при проведении конкурсного отбора на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) в вузах, приводящих к необоснованным отказам в заключении трудовых договоров с педагогическими работниками;

— слабая антикоррупционная деятельность правоохранительных органов, не привлекающих к уголовной ответственности должностных лиц ВУЗов за злоупотребления служебными полномочиями и за дискриминацию педагогических работников в сфере труда. Решение перечисленных проблем

---

<sup>1</sup> Барабанщиков А.В. Проблемы дискриминации в системы образования // Общество и право. – 2016. – № 3. – С. 22.

невозможно без внесения изменений в федеральное законодательство и его обязательного исполнения правоохранительными органами<sup>1</sup>.

Таким образом, в системе высшего образования сотрудники сталкиваются с различными формами и видами дискриминации. Однако, необходимо отметить, что отдельные ограничения предусмотренные федеральными законами для данной категории работников не являются дискриминационными.

### § 3. Дискриминация педагогических работников в сфере высшего образования как социальное явление в Российской Федерации

Последние годы проблема защиты российских работников от дискриминации остается одной из самых актуальных в сфере трудовых отношений. В современном российском законодательстве проблеме дискриминации в сфере труда также посвящено множество норм. Общий запрет дискриминации закреплен в КоАП РФ (ст. 5.62<sup>2</sup>), в УК РФ (ст. 136<sup>3</sup>), в ТК РФ (ст. 2, 3), специальные нормы ТК РФ устанавливают запрет дискриминации при заключении трудового договора (ст. 64) и при оплате труда (ст. 132).

Однако, несмотря на наличие указанных правовых норм, лица, подвергающиеся дискриминации в трудовых отношениях, сталкиваются с большими сложностями при обращении в правоохранительные органы за защитой от дискриминационных действий работодателей. Российские работники часто сталкиваются с дискриминацией по различным причинам:

---

<sup>1</sup> Алексеева В.Д. Проблемы защиты трудовых прав от дискриминации // Экономико-юридический журнал. – 2016. – № 2. – С. 110.

<sup>2</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 31. – Ст. 3449.

<sup>3</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 2453.



— по признаку пола (дискриминационные действия обычно направлены на женщин в детородном возрасте или имеющих детей);

— по признаку возраста (лицам после 40 лет отказывают в приеме на работу, при достижении работником пенсионного возраста его заставляют вносить в трудовой договор условие о сроке его действия или не продляют заключенный срочный трудовой договор);

— в связи с открытой критикой нарушений работодателем в трудовой или финансовой сфере (работодатели находят причины для увольнения либо иного преследования критикующих их работников);

— по признаку принадлежности к профсоюзной или иной общественной организации, приверженности несоответствующих интересам руководства политических взглядов (работодатели увольняют профсоюзных активистов или оказывают давление в иных формах)<sup>1</sup>.

В рамках работы над представленным вопросом темы, уделим внимание гендерному равенству в системе высшего образования. Рассмотрим эмпирические материалы на примере города Хабаровска.

Гендерный аспект исследования карьерных стратегий женщин-преподавателей высшей школы становится все более важным в науке об обществе. Феминизация высшего образования идет высокими темпами и от того, как именно женская часть профессорско-преподавательского состава будет выстраивать свои стратегии, во многом, зависит успешность реформы образования.

Вместе с тем, традиционно в обществе продолжает господствовать представление о существовании гендерной асимметрии при доступе к должностям и ресурсам в этой сфере<sup>2</sup>.

Возможно, что для такого утверждения есть все основания, в том числе статистические. Если на уровне преподавательского состава по России

---

<sup>1</sup> Горловская А.Г. Гендерная дискриминация на российском рынке труда // Законность. – 2014. – № 9. – С. 17.

<sup>2</sup> Там же.

фиксируется примерное гендерное равенство с небольшим преобладанием женщин (52 % против 48 %), то на уровне заведующих кафедрами только 28 % позиций занимают женщины. Только 22 % деканов-женщин. И уж совсем незначительный процент женщин среди высшего административного руководства вузов. Только 5 % ректоров и 16 % проректоров<sup>1</sup>.

Внешне достаточно явно проявляется закономерность: чем выше должность в иерархии высшей школы, тем меньше лиц женского пола ее замещают. Казалось бы, дискриминация есть. Но не все так однозначно.

В представленном вопросе большой практический интерес представляет исследование, проведенное Д.А. Репринцевым.

Исследование Д.А. Репринцева включало в себя анкетный опрос по многоступенчатой выборке (генеральная совокупность – женщины-преподаватели вузов города Хабаровска) и глубинное интервьюирование этой же социальной группы. Анкетным опросом было охвачено 230 человек, представляющих женскую часть коллективов крупнейших вузов города. При этом квотировались численность работников данного вуза, должность, занимаемая работником, направление деятельности<sup>2</sup>. В результате проведенного исследования было обнаружено, что по признаку пола сотрудники распределены не равномерно. Женщины явно преобладают (до 83 %) в гуманитарных областях. Примерное равенство наблюдается на экономических и юридических кафедрах (53 % женщин и 47 % мужчин). В технических отраслях отмечается преобладание мужчин (до 72 %).

Соответствующим образом распределяются и научные ранги, а также позиции заведующих кафедрами. Среди работников гуманитарной направленности, включая творческие направления подготовки, профессора на кафедре и заведующие чаще женщины (63 % женщин и 37 % мужчин). Обратная ситуация на технических кафедрах. Как отмечали респонденты, в

---

<sup>1</sup> Горловская А.Г. Гендерная дискриминация на российском рынке труда // Законность. – 2014. – № 9. – С. 17.

<sup>2</sup> Репринцев Д.А. Гендерные проблемы высшего образования // Наука. Практика. Право. – 2016. – № 3. – С. 128.

последние годы стало существенно больше женщин-деканов. Особенно, на гуманитарных факультетах. Однако, по их мнению, это связано не столько с осознанной политикой по преодолению гендерной асимметрии, сколько с тем, что должность декана стала менее значимой и существенно более трудоемкой. «Раньше декан был фигурой сакральной. Помню, мы студентами и не решались к нему обращаться. Все решал замдекана. Не знаю, много ли было у деканов тогда бумажной работы, но политику факультета определял он. Сегодня декан – это самый несчастный человек на факультете. Он, как прослойка между преподавателями и администрацией. Его с двух сторон и бьют. Сверху бумагами закидывают, снизу жалобами. А возможностей у него почти никаких. Вот и не идут в деканы. Потому и ставят чаще женщин» (женщина, 39 лет, декан факультета)<sup>1</sup>.

В то же время, по мнению опрошенных педагогов, «там, где идут большие деньги», доминирующие позиции занимают мужчины. В целом, картина укладывается в базовое представление о существующей дискриминации женщин в публичном пространстве, в нашем случае, в пространстве высшей школы. Тем более, что мужчины абсолютно доминируют на уровне ректоров и проректоров.

Хотя для Хабаровска это не столь очевидно. Уровень проректоров, особенно в гуманитарных вузов уже вполне женский. Особенно часто женщины занимают должность проректора по социальным вопросам. Здесь происходит совмещение традиционной роли женщины (няня, опекун) и функциональных обязанностей проректора, связанных с обеспечением бытовой устроенности и социального комфорта для учащихся.

В настоящее время можно отметить определенную девальвацию степеней и научных званий, а также низших административных должностей. Должность заведующего кафедрой перестала быть столь уж притягательной, а потому, вызывающей к жизни какие-то особые стратегии. Важно и то, что в

---

<sup>1</sup> Репринцев Д.А. Гендерные проблемы высшего образования // Наука. Практика. Право. – 2016. – № 3. – С. 129.

современном вузе возникла и развилась дополнительная иерархическая шкала – вузовская администрация, по численности сегодня превышающая профессорско-преподавательский состав.

«Видите ли, на вуз сегодня сыпется невероятное количество бумаг: запросы, уточнения, инструкции, нормативы. Всего не перечесать. Если бы переложить эту работу на преподавателей или на нормальных чиновников университета, то учебный процесс бы просто остановился. Нам всем пришлось бы писать и писать бумажки. А проверяющих? В университете сегодня каждую минуту сидит хоть какая-то проверка: КРУ, налоговая, МЧС. Хоть кто-нибудь, да есть. С ними же работать нужно. Вот поэтому и создаются службы. Например, возьмем 94-ый ФЗ. Его приняли. Нам надо делать закупки. Первый год каждый сам оформлял нужные тендеры. Потом КРУ нам такие штрафы нарисовала, кое-как отбились. Отбились и создали в вузе отдел по закупкам. Так и с каждым» (мужчина, проректор, 61 год)<sup>1</sup>.

Иными словами, создание специализированной бюрократической структуры (подразделения) в составе университета является «ответом» на любое внешнее воздействие. Именно, в качестве «защитников» вуза и воспринимают себя работники этих структур. Включение в административную иерархию, даже на субдоминантных позициях в современных условиях резко повышает статус работника. При этом какие-то особые стратегии, кроме исполнительности, здесь тоже не требуются. Эта карьерная стратегия достаточно типична в средней возрастной группе. В качестве особой тактики в данном случае используется лояльность руководителю (конкретному лицу), чей карьерный рост должен «потянуть за собой» и карьерный рост «подчиненной». При этом, ценность семьи здесь вполне может преобладать, а работа рассматриваться, как форма «отдыха от

---

<sup>1</sup> Репринцев Д.А. Гендерные проблемы высшего образования // Наука. Практика. Право. – 2016. – № 3. – С. 129.

дома»<sup>1</sup>. С другой стороны, та часть респондентов, которая отметила значимость для них карьерного роста, заработка и самореализации в профессиональной деятельности, столь же часто оказывается успешной. «Стеклянные потолки», если и возникают, то не носят определяющего характера и вполне преодолимы. Этот момент фиксируется и в ряде интервью. Сами стратегии карьерного продвижения выстраиваются тоже в зависимости от принадлежности к возрастной группе. Для старшей возрастной группы типично воспроизведение мужских карьерных стратегий. «Чтобы сделать карьеру надо быть большим мужиком, чем мужики. Нужно быть жестким, быть с «зубами», а, если придется, и с «кулаками». Ничего спускать нельзя. Съедят сразу же. А поскольку женщина, съедят еще и с удовольствием» (женщина, 59 лет, проректор)<sup>2</sup>.

Этот момент описывался уже многократно в социологической литературе. Вместе с тем, есть здесь и определенное своеобразие. Как показали результаты интервьюирования, женщины гораздо чаще реализуют деловую коммуникацию не столько с должностным лицом, сколько с конкретной персоной. В карьере ставка тоже делается на «лично-деловую» коммуникацию, которая делает связку с руководителем максимально плотной. Правда, и риск при его замене здесь максимальный.

Таким образом, действующее законодательство РФ устанавливает принцип равенства возможностей для реализации трудовых прав работников в системе высшего образования, запрещает дискриминацию в сфере труда и устанавливает обоснованные ограничения и предпочтения, не являющиеся дискриминационными. Так, в частности, заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ

---

<sup>1</sup> Горловская А.Г. Гендерная дискриминация на российском рынке труда // Законность. – 2014. – № 9. – С. 18.

<sup>2</sup> Репринцев Д.А. Гендерные проблемы высшего образования // Наука. Практика. Право. – 2016. – № 3. – С. 130.

высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

## **Глава II: Механизмы регулирования трудовых отношений работников вузов**

### **§ 1. Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений в системе высшего образования**

Здравоохранение, образование, система социальной помощи должны, в соответствии с принципами гуманизма, выступать истинным общественным благом, служить всем гражданам государства. Данные цели положены в основу значительного реформирования современных правовых источников РФ, в связи с чем изменяются правила регламентирования трудовых и фактически с ними взаимосвязанных отношений с сотрудниками высшей школы<sup>1</sup>.

Так, принятый 29 декабря 2012 г. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», сменивший функционировавшие до момента введения его в действие нормативные акты, дифференцировал научно-педагогических сотрудников вузов на педагогических сотрудников (профессорско-преподавательский состав) и научных сотрудников (п. 1 ст. 50), объединив их в единую группу «научно-педагогические работники». С 1 января 2015 г. были внесены изменения и в ТК РФ: обновленную редакцию, например, приобрела гл. 52 и введена новая – 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей»<sup>2</sup>.

Значимым обстоятельством выступает то, что законодатель с 1 января 2015 г. изменил процедуры аттестации (в современное время функционирует

---

<sup>1</sup> Еремина С.Н. Правовое регулирование труда научно-педагогических работников вузов: новеллы законодательства // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 72.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 31. – Ст. 3451.

Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утвержденное Приказом Минобрнауки страны от 28 июля 2014 г. № 795<sup>1</sup>) и конкурса на замещение должностей НПР (Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утвержденное Приказом Минобрнауки страны от 04 декабря 2014 г. № 1536<sup>2</sup>). Например, до обозначенной даты прохождение конкурса было обязательно вне зависимости от того, был ли с НПР оформлен срочный трудовой договор либо на неопределенный период.

На основании ч. 3 ст. 332 ТК РФ (в ред. от 1 декабря 2014 г.) конкурс на замещение должности научно-педагогического сотрудника, занимаемой работником, с которым оформлен трудовой договор на неопределенный период, осуществлялся один раз в пять лет. При указанном представленная категория сотрудников не была освобождена, как, впрочем, и те, кто оформлял срочные трудовые договоры, от процедуры аттестации. Она могла осуществляться согласно ч. 10 ст. 332 ТК РФ (до начала 2015 г.) и до истечения периода избрания по конкурсу либо в течение периода срочного трудового договора.

Как отмечает С.Н. Еремина, в настоящий момент прохождение конкурса обязательно только для тех сотрудников, которые подписали срочный трудовой договор, а осуществление аттестации с целью подтверждения соответствия сотрудников занимаемым ими должностям на базе оценки их профессиональной деятельности – для НПР, оформивших трудовой договор на неопределенный период<sup>3</sup>. Указанное правило в полном объеме отвечает логике вещей. Данное определено тем, что непосредственно

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 июля 2014 г. № 795 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 19. – Ст. 2341.

<sup>2</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04 декабря 2014 г. № 1536 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 33. – Ст. 4511.

<sup>3</sup> Еремина С.Н. Правовое регулирование труда научно-педагогических работников вузов: новеллы законодательства // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 73.



(до внесения ранее обозначенных изменений в ТК РФ) сотрудник вуза, отнесенный к группе НПР, мог вообще не проходить аттестацию, если не имелось сомнений в его соответствии занимаемой должности, так как он в обязательном порядке проходил конкурс на замещение определенной должности НПР и вне зависимости от того, какой вид трудового договора с ним оформлен: срочный либо на неопределенный период. Вместе с тем, если у работодателя была необходимость осуществить аттестацию, то НПР, работающий по срочному трудовому договору, обязан был пройти аттестацию, несмотря на то что с помощью прохождения им конкурса он, по сути дела, подтвердил свое соответствие занимаемой должности. Вывод о том, что процедура аттестации не была обязательной в случае оформления с НПР срочного трудового договора, удостоверяется и практикой судов (например, Апелляционное определение Верховного суда Республики Адыгея от 08 апреля 2014 г. по делу № 33-451<sup>1</sup>).

Теперь абсолютно логично, что процедуры аттестации и конкурса НПР разграничиваются в зависимости от разновидности заключенного с ними трудового договора. Сотрудники, подписавшие срочный трудовой договор, периодически подтверждают свою квалификацию с помощью прохождения конкурса. А оформившие трудовой договор на неопределенный период, свою квалификацию подтверждают в процессе аттестации<sup>2</sup>.

Однако, принятые до изменения ст. 332 ТК РФ Положение о проведении аттестации и Положение о конкурсе до сих пор предусматривают обязательную процедуру прохождения аттестации для НПР, оформивших срочные трудовые договоры, и прохождения конкурса на замещение определенной должности – для НПР, подписавших трудовые договоры на неопределенный период. Понятно, что на основании предписаний ст. 5 ТК РФ обозначенные правила, закрепленные Минобрнауки РФ, не могут

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Адыгея от 08 апреля 2014 г. по делу № 33-451 // Сборник судебных решений. – 2014. – № 11.

<sup>2</sup> Алексеева В.Д. Проблемы защиты трудовых прав от дискриминации // Экономико-юридический журнал. – 2016. – № 2. – С. 109.

использоваться, но вполне допустимо, что на местах работодатели будут руководствоваться ими до тех пор, пока не будут внесены изменения в указанные нормативные правовые источники. Это, как результат, будет приводить к нарушению трудовых прав научно-педагогических сотрудников вузов.

Еще на одной проблеме хотелось бы остановиться более детально. На практике, в достижении облегчения работы кадровых служб и унификации периодов осуществления конкурсов в границах вуза (не более 2 раз в год), стала проводиться кампания по «продлению» периодов трудовых договоров с НПП, оформивших срочные трудовые договоры (Официальный сайт Южного федерального университета, раздел «Официальные документы», где в качестве образцов представлены формы дополнительных соглашений к трудовым договорам о продлении периода трудового договора без организации конкурса<sup>1</sup>). При указанном абсолютно не принимается во внимание, что согласно предписаниям ч. 8 ст. 332 ТК РФ продление срочного трудового договора допускается лишь при условии прохождения сотрудником конкурса на замещение определенной должности, и другого порядка не предусматривается даже при обоюдном согласии сторон.

Более того, при оформлении данного соглашения в ситуациях, когда трудовой договор был оформлен на 5 лет, условие о срочном характере трудового договора не может иметь юридическую силу, так как максимальный период действия срочного трудового договора не может быть более 5 лет (п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

Соответственно, в случаях оформления подобных соглашений, трудовые договоры становятся заключенными на неопределенный период со всеми вытекающими последствиями. При данном в силу обозначенных предписаний ч. 8 ст. 332 ТК РФ и п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ не имеет значения, на какой период был оформлен трудовой договор с НПП – на год либо свыше.

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Южного федерального университета. – Режим доступа: <http://sfedu.ru/>

Следовательно, в случаях, если работодателями будут предприниматься определенные действия по проведению конкурса на замещение должностей для обозначенных сотрудников, то у НПП имеются все законные основания для того, чтобы не участвовать в них, что, соответственно, не лишает права работодателя проводить аттестацию НПП. Но периодичность ее осуществления для лиц, подписавших трудовые договоры на неопределенный период, должна составлять 1 раз в пять лет для педагогических сотрудников (ч. 10 ст. 332 ТК РФ). А для научных сотрудников – не более одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет (ч. 7 ст. 336.1 ТК РФ).

На основании предписаний ст. 332 (ч. 1) и 336.1 (ч. 1) ТК РФ трудовые отношения с научно-педагогическими сотрудниками образуются, в первую очередь, на основании трудового договора. При этом, несмотря на это, в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в качестве соглашения, на основании которого образуются трудовые отношения с педагогическими сотрудниками, кроме трудового договора, представлен и термин «служебный контракт» (п. 6 ст. 47). Логически указанное объяснимо, ввиду того, что образовательная деятельность в области высшего образования реализуется также в вузах, где профессорско-преподавательский состав представляют лица, находящиеся на государственной службе. К примеру, должности сотрудников учебных военных центров и факультетов военного обучения (военных кафедр) могут замещаться военнослужащими, проходящими службу по контракту, направленными в образовательное учреждение без приостановления ими военной службы<sup>1</sup>.

При этом в федеральных правовых источниках и в отношении сотрудников бюджетной сферы, что, естественно, касается и НПП, стал

---

<sup>1</sup> Приказ Министра обороны Российской Федерации № 666, Министерства образования и науки Российской Федерации № 249 от 10 июля 2009 г. «Об организации деятельности учебных военных центров, факультетов военного обучения и военных кафедр при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования» // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 17. – Ст. 2312.

применяться термин «контракт» вместо понятия «трудовой договор». Например, 26 ноября 2012 г. распоряжением Правительства РФ № 2190-р была утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы<sup>1</sup>.

В представленном документе раскрывается формулировка термина «эффективный контракт» – трудовой договор с сотрудником, в котором детализованы условия оплаты труда, его должностные обязанности, критерии и показатели оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки (раздел IV). Таким образом, Правительством РФ была признана синонимичность понятийных категорий «трудовой договор» и «контракт» вопреки единым правилам нормативного регламентирования, предусмотренным ст. 5 ТК РФ. На основании представленной нормы постановления Правительства РФ не могут противоречить ТК РФ и закрепление формулировок терминов, обозначенных в ТК РФ, не предоставлено другим федеральным органам государственной власти, если они уже предусмотрены непосредственно ТК РФ, наделенным высшей юридической силой (ч. 7 ст. 5 ТК РФ). Уместно в представленном случае вспомнить, что конкретно КЗоТ РФ, утративший юридическую силу с 1 февраля 2002 г.<sup>2</sup>, устанавливал «контракт» и «трудовой договор» в качестве синонимов.

Как ранее обозначалось, характерным свойством эффективного контракта (трудового договора) выступает детализация в нем условий,

---

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» от 26 ноября 2012 г. № 2190-р // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 31. – Ст. 3144.

<sup>2</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержденный ВС РСФСР 09 декабря 1971 г. (утратил силу). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

которые отражают результативность труда определенного сотрудника. К ним, в первую очередь, определены должностные обязанности сотрудника.

Понятно, что детализация должностных обязанностей лишь увеличит объем трудового договора. Их целесообразнее регламентировать должностной инструкцией сотрудника, а не трудовым договором. Ввиду того, что должностные инструкции сотрудников выступают обязательными составляющими документации по организационно-нормативному регламентированию деятельности организации<sup>1</sup>. Однако, это допустимо согласно п. 5 ст. 57 ТК РФ, при этом, не меняет сути трудового договора с указанной категорией сотрудников и не «превращает» его в «эффективный контракт».

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (а именно до подписания трудового договора) работодатель должен ознакомить сотрудника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными источниками, фактически взаимосвязанными с трудовой деятельностью сотрудника, коллективным договором, а значит, и с его должностной инструкцией. Потребность присутствия должностных инструкций подтверждается и предписаниями п. 6 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Более того, детализация условий оплаты труда – необходимое условие каждого трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). На основании указанной нормы в числе обязательных условий в нем должны быть строго обозначены размер тарифной ставки либо оклада (должностного оклада) сотрудника и надбавки, доплаты и поощрительные выплаты. Необходимо также принимать во внимание, что заработная плата сотруднику закрепляется трудовым договором на основании действующих у представленного работодателя

---

<sup>1</sup> ОК 011-93. Общероссийский классификатор управленческой документации, утвержденный Постановлением Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. № 299 // Собрание законодательства РФ. – 1993. – № 34. – Ст. 2345.

систем оплаты труда<sup>1</sup>. Следовательно, в трудовом договоре не могут появиться условия оплаты труда, не закрепленные предусмотренной у данного работодателя системой оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ). Обозначенные условия оплаты труда, включая системы надбавок и доплат стимулирующего характера и системы премирования, предусматриваются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными источниками (к примеру, положением об оплате труда) (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Таким образом, Правительство РФ предлагает дублировать в трудовом договоре положения системы оплаты труда, уже получившей утверждение на уровне коллективно-договорного регламентирования либо локального нормативного источника. В указанных обстоятельствах данное сомнительно, ввиду того, что фиксация предписаний коллективного договора либо локального нормативного источника не станет показателем эффективности оформленного трудового договора, особенно при том, что невключение в представленный договор каких-нибудь прав и (либо) обязанностей сотрудника и работодателя, предусмотренных трудовым законодательством и другими нормативными источниками, а также следующих из условий коллективного договора, не может анализироваться как отказ от реализации данных прав либо исполнения указанных обязанностей (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

Отметим, что и практикой судов удостоверяется, что включение в имеющийся трудовой договор условий оплаты труда, закрепленных коллективным договором и локальным нормативным источником, не меняет его содержание либо содержание дополнительного соглашения к трудовому договору, подписанного с сотрудником ранее<sup>2</sup>.

В качестве вывода необходимо указать, что бурное реформирование трудовых правовых источников в области образования, прежде всего, требует пристального внимания со стороны законодателя с учетом того,

---

<sup>1</sup> Гасанов К.К. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2014. – С. 267.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 11 ноября 2014 г. по делу № 33-5019/2014 // Сборник судебных решений. – 2014. – № 27.

чтобы нормативные правовые источники, регламентирующие трудовые отношения с сотрудниками вузов, не нарушали стройную систему источников, включающих предписания трудового права, и не позволяли ущемлять социально-трудовые права НПП. Кроме того, интерес должен поддерживаться и представителями научной общественности, которая может предоставить надлежащую оценку процессу изменений современного законодательства в представленной области, таким образом, не только обогатить науку трудового права, но и повысить ее роль в совершенствовании правоприменительной, правотворческой и иных видов юридической деятельности.

## **§ 2. Социальные гарантии работников вузов**

В нашей стране идет процесс создания и развития принципов, подходов, методов, механизмов и моделей общественного и государственного управления и самоуправления на базе правовой и рыночной экономики. В условиях развернутого процесса модернизации повышаются роль и значение комплексного обеспечения устойчивой отечественной безопасности и повышения уровня интегрированного, системного, цивилизованного становления социума и сферы образования.

В соответствии со ст. 4 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» целями нормативного регламентирования отношений в образовательной сфере выступают предусмотрение государственных гарантий, механизмов реализации прав и свобод личности в представленной сфере, формирование условий становления системы образования, охрана прав и интересов субъектов отношений в образовательной сфере. Как отмечает И.Г. Савин, одна из ключевых задач нормативного регламентирования отношений в

образовательной сфере – установление правового положения участников отношений в указанной области<sup>1</sup>.

В русском языке понятие «гарантия» выражает ручательство, обеспечение. Большая советская энциклопедия раскрывает «гарантии» как духовные, материальные и юридические средства и условия, обеспечивающие физическим лицам возможность пользоваться предусмотренными нормативными источниками свободами и правами<sup>2</sup>.

Несмотря на масштабное использование категории «социальные гарантии» в нормативных правовых источниках разного уровня, в настоящее время отсутствует ее обобщающая формулировка; представлены только перечни данных гарантий, предоставляемых определенным категориям лиц<sup>3</sup>.

Термин «социальные гарантии» был введен ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ вместо категорий «гарантии» и «льготы». Исследование определения «социальные гарантии» осуществлено Л.В. Серegiной, которая на базе анализа правовых источников и специализированной литературы сформулировала следующие значимые черты указанных гарантий:

1. Предусматривают границы возможностей человека претендовать на приобретение социальных благ при возникновении конкретных обстоятельств, в частности в случае объективной невозможности независимо

---

<sup>1</sup> Савин И.Г. О некоторых аспектах правового регулирования социальных гарантий, предоставляемых профессорско-преподавательскому составу вузов // Наука. Практика. Право. – 2016. – № 6. – С. 18.

<sup>2</sup> Гусов К.Н. Трудовое право: учебник. – М.: Инфра-М, 2013. – С. 198.

<sup>3</sup> Ковалев В.В. Правовой менеджмент: учебник. – М.: Норма, 2013. – С. 256.



обеспечить достаточные условия существования для себя и своей семьи, невозможности пользоваться наравне с иными лицами ценностями цивилизованного социума.

2. Призваны обеспечить реализацию прав физических лиц на приобретение социальной защиты, в том числе поддержание достойного уровня жизни при возникновении социальных рисков, и доступ к ценностям цивилизованного социума.

3. Предоставляются с учетом политических, экономических условий, финансовых возможностей государства либо лица, предоставляющего их.

4. Призваны обеспечить по меньшей мере минимальный уровень жизнедеятельности всем участникам социума и сформировать равные стартовые возможности для самореализации и удовлетворения своих нужд<sup>1</sup>.

Как отмечает О.А. Снежко, «социальные гарантии выражают собой часть единых гарантий свобод и прав, которые призваны обеспечить реализацию социальных прав (права на социальное обеспечение и обслуживание, права на пенсию, права на охрану здоровья, права на получение социальных пособий и другие). По своей сути анализируемые гарантии должны балансировать на тонкой грани между обеспечением интересов страны и физических лиц»<sup>2</sup>.

Рассмотрев содержание гл. 52 ТК РФ, регламентирующей особенности труда педагогических сотрудников, в том числе профессорско-преподавательского состава, можно прийти к умозаключению, что предусмотренные для анализируемой категории ограничения (к примеру, ст. 331 ТК РФ (право на занятие педагогической деятельностью), ст. 332 (специфика оформления и прекращения трудового договора с лицами профессорско-преподавательского состава), ст. 336 (дополнительные основания прекращения трудового договора) и другие) компенсируются

---

<sup>1</sup> Серегина Л.В. Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация // Журнал российского права. – 2013. – № 11. – С. 65.

<sup>2</sup> Снежко О.А. Конституционные основы социальной защиты граждан // Общество и право. – 2014. – № 4. – С. 28.

закрепленными данной же главой социальными гарантиями, такими как ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334); сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ); длительный отпуск (ст. 335).

Рассматриваемые гарантии лицам профессорско-преподавательского состава предусмотрены в ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

1) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

2) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3) право на длительный отпуск периодом до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности в порядке, предусмотренном федеральным органом исполнительной власти, реализующим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регламентированию в образовательной сфере;

4) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусматривается Правительством страны;

5) право на предоставление педагогическим сотрудникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

б) другие меры социальной поддержки, трудовые права, закрепленные федеральными источниками и законодательными источниками субъектов страны<sup>1</sup>.

Проанализируем ранее указанные социальные гарантии и права.

1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

---

<sup>1</sup> Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 31. – Ст. 1231.

Как нами ранее обозначалось, ст. 333 ТК РФ предусматривает сокращенную продолжительность рабочего времени – не свыше 36 часов в неделю (нормальная продолжительность – 40 часов (ст. 91 ТК РФ)).

И.Г. Савин отмечает, что в рабочее время педагогических сотрудников в зависимости от занимаемой должности включается преподавательская (учебная), воспитательная работа, научная, исследовательская и творческая работа, индивидуальная работа с обучающимися, а также иная педагогическая деятельность, установленная должностными (трудовыми) обязанностями и (либо) индивидуальным планом, – подготовительная, методическая, диагностическая, организационная, работа, закрепленная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и других мероприятий, проводимых с обучающимися, работа по осуществлению мониторинга<sup>1</sup>.

Конкретные должностные (трудовые) обязанности педагогических сотрудников устанавливаются служебными контрактами (трудовыми договорами) и должностными инструкциями. Соотношение преподавательской (учебной) и иной педагогической деятельности в рамках рабочей недели либо учебного года устанавливается определенным локальным нормативным источником организации, реализующей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, квалификации и специальности сотрудника.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических сотрудников учреждений, реализующих образовательную деятельность, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными источниками учреждения, реализующего образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий на основании

---

<sup>1</sup> Савин И.Г. О некоторых аспектах правового регулирования социальных гарантий, предоставляемых профессорско-преподавательскому составу вузов // Наука. Практика. Право. – 2016. – № 6. – С. 19.

требований трудового законодательства и с учетом специфических особенностей, предусмотренных Министерством образования и науки страны.

К особенностям реализации трудовой деятельности лицами профессорско-преподавательского состава определено закрепление верхнего предела учебной нагрузки педагогических сотрудников. При указанном, на основании внесенных изменений, в настоящее время данный верхний предел предусматривается не Правительством страны (в типовом положении об образовательном учреждении соответствующего типа и вида), а Министерством образования и науки страны<sup>1</sup>.

Министерством образования и науки страны верхний предел учебной нагрузки для ППС предусмотрен в объеме, не свыше 900 часов в учебном году (п. 7.1.2 приложения № 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22 декабря 2014 г. № 1601<sup>2</sup>).

Учебная нагрузка включает в себя преподавательскую (учебную) деятельность. При указанном на основании п. 52 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры<sup>3</sup> учебные занятия по

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации» от 03 июня 2013 г. № 466 // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 15. – Ст. 2411.

<sup>2</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 32. – Ст. 2314.

<sup>3</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам

образовательным программам осуществляются в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и в форме самостоятельной работы обучающихся. Конкретно контактная деятельность выступает базой для установления учебной нагрузки преподавателя вуза.

На основании п. 54 вышеуказанного Порядка контактная деятельность обучающихся с преподавателем, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, включает в себя занятия лекционного типа, и (либо) занятия семинарского типа, и (либо) групповые консультации, и (либо) индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, а также аттестационные испытания промежуточной аттестации обучающихся и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся. При потребности контактная деятельность обучающихся с преподавателем включает в себя другие разновидности учебной деятельности, закрепляющие индивидуальную либо групповую работу обучающихся с преподавателем.

Согласно п. 57 обозначенного Порядка минимальный объем контактной деятельности обучающихся с преподавателем, а также предельный объем занятий семинарского и лекционного типов при организации образовательного процесса по образовательной программе предусматриваются локальным нормативным источником учреждения<sup>1</sup>.

На основании ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам продолжительностью 28 календарных

---

бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 31. – Ст. 1322.

<sup>1</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 31. – Ст. 1322.

дней. Вышеуказанный отпуск педагогических сотрудников вузов выступает удлиненным и образует 56 суток<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические сотрудники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности обладают правом на длительный отпуск периодом до одного года, условия и порядок предоставления которого ранее закреплялись учредителем и (либо) уставом представленного образовательного учреждения, а в связи с принятием ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и определенными изменениями, внесенными в ТК РФ, в современное время устанавливаются Министерством образования и науки страны.

ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусмотрел право лиц профессорско-преподавательского состава на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Ранее функционировавший Закон РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 предусматривал данный период не реже чем один раз в пять лет (ч. 5 ст. 55 обозначенного Закона<sup>2</sup>).

В принятом ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» отсутствуют:

1) ранее предусмотренное ч. 8 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 право лиц профессорско-преподавательского состава федеральных государственных образовательных организаций высшего профессионального образования на выплату ежемесячной денежной компенсации в величине 150 руб. в целях содействия их обеспечению периодическими изданиями и книгоиздательской продукцией;

2) ранее предусмотренные ч. 5 ст. 30 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ надбавки

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14 мая 2015 г. № 466 // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 14. – Ст. 1231.

<sup>2</sup> Об образовании: Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (утратил силу). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

научно-педагогическим сотрудникам высших учебных организаций в величине:

- 40 % за должность доцента;
- 60 % за должность профессора;
- 3000 руб. за ученую степень кандидата наук;
- 7000 руб. за ученую степень доктора наук<sup>1</sup>.

Проанализировав аспекты нормативного регламентирования социальных гарантий, предоставляемых профессорско-преподавательскому составу высших образовательных организаций, можно сформулировать следующие выводы:

1. Анализируемые гарантии лицам профессорско-преподавательского состава определены присутствием в нормативных правовых источниках (в первую очередь, в ТК РФ) ограничений, закрепленных для представленной категории сотрудников.

2. Изменения, внесенные в современное законодательство в связи с принятием ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, принципиально не повлияли на рассматриваемые гарантии лицам профессорско-преподавательского состава, при этом, изменился субъект нормативного регламентирования большинства предусмотренных социальных гарантий. Им является Министерство образования и науки страны.

3. Отмена ранее функционировавших надбавок для сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава, имевших ученое звание и ученую степень, не привела к ухудшению материального положения лиц профессорско-преподавательского состава вузов, ввиду того, что исключение надбавок из правовых источников было компенсировано сопоставимым ростом величин закрепленных должностных окладов.

---

<sup>1</sup> О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (утратил силу). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

## Глава III: Механизмы защиты прав работников вузов

### § 1. Правовые формы осуществления защиты прав работников вузов

В соответствии со ст. 45 Основного Закона РФ в нашей стране гарантируется государственная защита прав и свобод личности. Каждый имеет право защищать свои свободы и права всеми способами, не запрещенными правовым источником. Это касается и трудовых свобод и прав, в частности закрепленных ст. 37 Конституции РФ<sup>1</sup>. Работники на основании трудового законодательства РФ обладают существенными правами в области труда. Указанным правам сотрудников соответствуют обязанности работодателей. Если работодатель не соблюдает права сотрудников, нарушая их, то работникам также предоставлена возможность защищать свои права всеми способами, не запрещенными правовым источником (ст. 352 ТК РФ). Целью охраны трудовых свобод и прав выступает обеспечение реализации сотрудниками прав, предусмотренных законом, подзаконным актом либо договором.

Органы по защите трудовых прав педагогических сотрудников:

- Министерство образования и науки страны (Минобрнауки страны);
- Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор);
- Суды общей юрисдикции<sup>2</sup>.

Негосударственные органы и организации по охране трудовых прав педагогических сотрудников:

- Профсоюз работников народного образования и науки;

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства РФ. – 1993. – № 28. – Ст. 112.

<sup>2</sup> Филиппов И.А. Защита трудовых прав работников образования // Общество и право. – 2016. – № 10. – С. 76.



— Комиссия по трудовым спорам (Конфликтная комиссия по трудовым спорам);

— Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Как отмечает И.А. Филиппов, ключевыми способами защиты трудовых прав работников вузов выступают:

— самозащита сотрудниками трудовых прав;

— охрана прав профессиональными союзами;

— государственный надзор (контроль) за соблюдением трудовых правовых источников;

— судебная защита<sup>1</sup>.

Проанализируем первый из обозначенных способов – самозащиту трудовых прав работниками. Самозащита прав субъектом права – это независимые активные действия сотрудников по защите своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения либо вместе с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров или в органы государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства<sup>2</sup>. К мерам самозащиты сотрудников можно определить следующие:

— отказ от осуществления работы, не закрепленной трудовым договором, посредством извещения работодателя либо фактического руководителя в письменном виде (ст. 379 ТК РФ, а также ст. 60 ТК РФ);

— отказ от осуществления работы, которая напрямую угрожает жизни и здоровью сотрудника, за исключением случаев, закрепленных ТК РФ и другими федеральными источниками (ст. 379 ТК РФ, а также ст. 219 – 221 ТК РФ);

---

<sup>1</sup> Филиппов И.А. Защита трудовых прав работников образования // Общество и право. – 2016. – № 10. – С. 77.

<sup>2</sup> Лушников А.М. Трудовое право: учебник. – М.: Норма, 2014. – С. 281.

— отказ от осуществления работы в иных случаях, установленных ТК РФ либо другими федеральными источниками, в том числе через отказ от письменного согласия на привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные дни, перенесение ежегодного отпуска и др. (ст. 379 ТК РФ, а также ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ, ст. 60.2, 96, 99, 113, 124 ТК РФ);

— приостановление работы при задержке выплаты заработной платы на период свыше 15 дней при условии письменного оповещения об указанном работодателем (ст. 142 ТК РФ).

По сути, ТК РФ закрепляет только одну форму самозащиты работников – отказ от осуществления трудовых обязанностей. Самозащита допускается при наличии грубого нарушения трудовых прав сотрудника, непосредственно обозначенного в ТК РФ.

Самозащиту трудовых прав следует отличать от забастовки. Первая реализуется в достижении защиты индивидуальных трудовых прав работника, вторая выступает способом разрешения коллективного трудового спора и ориентирована на отстаивание коллективных прав<sup>1</sup>.

Самозащита трудовых прав реализуется работниками свободно. Руководитель, другие должностные лица организации не могут принуждать сотрудника к осуществлению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Запрещено также привлечение работников, осуществляющих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности. Нелегальные действия субъектов, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суде либо в государственной инспекции труда. Самозащита прав работником осуществляется без участия каких-либо органов, совершаемые работниками действия официально не оформляются. Работодатель может добровольно ликвидировать нарушение либо, не признав его, отклонить претензию со стороны сотрудника. Правовым

---

<sup>1</sup> Маврин С.П. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2013. – С. 276.

источником не запрещается единовременное использование самозащиты и другого способа защиты трудовых прав.

Второй из способов защиты трудовых прав – профсоюзная защита. На основании ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>1</sup> (далее – Закон о профсоюзах) профсоюзы защищают интересы и права участников профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и взаимосвязанных с трудом отношений, а в сфере коллективных интересов и прав – права и интересы работников вне зависимости от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в предусмотренном порядке.

В целях защиты трудовых прав работников профсоюзы имеют право (ст. 11 Закона о профсоюзах): выступать с предложениями о принятии определенными органами государственной власти законов и других нормативных правовых источников, касающихся социально-трудовой области; представлять мнение по проектам нормативных правовых источников, затрагивающих социально-трудовые права работников, принимаемых органами исполнительной власти, органами местного самоуправления; участвовать в согласовании с работодателями систем оплаты труда, размеров тарифных ставок (окладов), а также норм труда; беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где трудятся члены определенных профсоюзов.

Более того, профсоюзы как защитники интересов сотрудников: принимают участие в разработке государственных программ занятости, реализуют профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в сфере занятости (ст. 12 Закона о профсоюзах); высказывают мотивированное мнение по локальным правовым источникам в случаях, закрепленных законом (ст. 372 ТК РФ); высказывают мотивированное мнение о возможном расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК

---

<sup>1</sup> О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 2. – Ст. 2531.

РФ); предоставляют согласие на расторжение трудового договора с сотрудником – участником профсоюза по инициативе работодателя (ст. 374, 376 ТК РФ); реализуют профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе посредством формирования собственных инспекций труда (ст. 19 Закона о профсоюзах), которые могут быть как правовыми, так и техническими (ст. 370 ТК РФ); обращаются по просьбе участников профсоюзов, иных работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, формируют юридические службы и консультации (ст. 23 Закона о профсоюзах).

Правовые инспекторы труда территориальных организаций Профсоюза активно представляли интересы работников в судах при рассмотрении следующих категорий дел: о досрочном назначении пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью; о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы; о восстановлении на работе<sup>1</sup>.

Следующий способ защиты трудовых прав – государственный надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства. На основании ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых источников, включающих нормы трудового права, реализуется федеральной инспекцией труда в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

Государственный надзор (контроль) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в определенных областях деятельности реализуется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Ст. 353.1 ТК РФ обозначает также ведомственный контроль, реализуемый в отношении подведомственных организаций федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и местными органами власти. На самом деле, государственный

---

<sup>1</sup> Алексеева В.Д. Проблемы защиты трудовых прав от дискриминации // Экономико-юридический журнал. – 2016. – № 2. – С. 109.

контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется широким перечнем государственных органов<sup>1</sup>.

Прежде всего, это Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд страны) – федеральный орган исполнительной власти, реализующий функции по выработке и реализации государственной политики в области демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, социального страхования (за исключением обязательного медицинского страхования), условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости населения и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (за исключением вопросов оплаты труда), социальной защиты населения, социального обслуживания населения.

Минтруд страны реализует координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости, реализует руководство и контроль деятельности подведомственных федеральных государственных органов, в том числе федеральных учреждений медико-социальной экспертизы, федеральных государственных унитарных предприятий, а также координацию работы Фонда социального страхования РФ и Пенсионного фонда РФ.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) выступает федеральным органом исполнительной власти, реализующим функции по надзору и контролю в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по предоставлению государственных услуг в области содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров<sup>2</sup>.

Федеральная служба по труду и занятости реализует государственный контроль и надзор: за соблюдением работодателями трудового

---

<sup>1</sup> Андреева А.А. Защита трудовых прав педагогических работников // Право и жизнь. – 2016. – № 9. – С. 114.

<sup>2</sup> Гасанов К.К. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2014. – С. 311.

законодательства с помощью проверок, предоставления обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, оформления протоколов об административных правонарушениях о привлечении к ответственности на основании законодательства РФ и предусмотренного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве; за реализацией органами власти субъектов РФ социальных выплат лицам, признанным в закрепленном порядке безработными; за прохождением гражданами альтернативной гражданской службы.

На уровне субъекта РФ органами исполнительной власти, регламентирующими отношения в области труда, выступают определенные министерства (отделы, управления), к примеру: Министерство социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл, Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, Департамент труда и занятости населения администрации Краснодарского края, Департамент труда и занятости населения города Москвы, Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области и др.<sup>1</sup>

К государственным органам по надзору (контролю) за соблюдением трудового законодательства определена и прокуратура. На основании ст. 27 ФЗ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре РФ» прокурор: проверяет жалобы и другие сообщения о нарушении свобод и прав личности; разъясняет пострадавшим порядок защиты их свобод и прав; принимает меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод личности, привлечению к ответственности субъектов, нарушивших закон, и возмещению причиненного ущерба<sup>2</sup>. Прокуратурой реализуются: прокурорские проверки исполнения законодательства об охране труда на предприятиях, расположенных на поднадзорной территории; запросы о выделении специалистов в управление Роспотребнадзора и государственную

---

<sup>1</sup> Маврин С.П. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2013. – С. 276.

<sup>2</sup> О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1-ФЗ // Российская газета. – 1992. – № 1. – 30 января.

инспекцию труда в субъекте РФ для участия в совместных проверках; анализ поступающих жалоб по трудовым вопросам. Результатом проверок может выступить обнаружение нарушений и дальнейшее внесение представлений об устранении нарушений трудового законодательства, вынесение постановления о возбуждении дела об административном правонарушении, направление искового заявления об обязанности провести аттестацию рабочих мест.

Существенное количество обращений в прокуратуру касается задолженности работодателей по выплате заработной платы. По итогам взаимодействия с органами статистики, налоговой службой, службой судебных приставов, органами Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ прокуратурой устанавливаются работодатели, нарушающие право сотрудников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы<sup>1</sup>.

Четвертый из названных в ст. 352 ТК РФ способов защиты трудовых прав – судебный. Как показывает судебная практика, значительная часть трудовых споров, рассматриваемых судами, связана с невыплатой заработной платы, незаконным увольнением или переводом на другую работу. Работодателем нередко нарушается процедура увольнения, сокращения штата, перевода на другую работу, что влечет признание таких действий незаконными и восстановление трудовых прав граждан.

Кроме указанных в качестве основных в ст. 352 ТК РФ четырех способов защиты трудовых прав работников можно выделить также пятый и шестой, логически вытекающие из норм ТК РФ. Пятым, в данном случае, будет защита через соответствующий общественный орган (если он имеется): комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, которая призвана в том числе контролировать выполнение коллективных договоров и соглашений; комиссию по трудовым спорам, в которую вправе обратиться

---

<sup>1</sup> Лордкипанидзе М.Г. Проблемы защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений // Право и жизнь. – 2015. – № 11. – С. 69.

работник за защитой своих прав (КТС); трудовой арбитраж, к которому могут обратиться работники и работодатель в процессе урегулирования коллективного трудового спора.

Основные темы вопросов, с которыми работники вузов обращаются в КТС образовательных учреждений это: распределение учебной нагрузки; установление стимулирующих выплат; продолжительность отпуска; оплата и работа в выходные и нерабочие праздничные дни; вопросы рабочего времени.

В качестве шестого возможного способа защиты можно выделить защиту прав работников трудовыми коллективами. Именно они – особенно в отсутствие первичной профсоюзной организации в учреждении – отстаивают коллективные права работников, например: право на заключение коллективного договора (инициирование, участие в формировании комиссии по разработке проекта и др., ч. 4 и 5 ст. 37 ТК РФ); право на выдвижение требований в защиту коллективных трудовых прав (ст. 399 ТК РФ); право на забастовку (принятие решения о проведении забастовки общим собранием (конференцией) работников, ст. 410 ТК РФ).

Наконец, седьмым способом, появившимся относительно недавно, является медиация. Согласно ч. 1 ст. 1 ФЗ от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»<sup>1</sup> (далее – Закон о медиации) медиация как способ урегулирования споров, возникающих, в том числе, из трудовых, семейных правоотношений, призвана способствовать «гармонизации социальных отношений».

Таким образом, российским законодательством работникам предоставлены существенные гарантии защиты трудовых прав. К сожалению, в настоящее время значительное число работников просто не

---

<sup>1</sup> Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 18. – Ст. 4563.



имеют достаточных знаний о них и умения ими пользоваться. И здесь на первое место выдвигается необходимость целенаправленной просветительской деятельности как со стороны государственных органов по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства, так и со стороны профессиональных союзов. Применительно к анализируемой категории работников, отметим, что защита трудовых прав осуществляется со значительными проблемами. На практике отсутствует реальный механизм защиты трудовых прав работников вузов. В связи с этим, необходимо создать эффективную систему защиты трудовых прав работников вузов как наиболее слабой стороны трудового правоотношения. Специалистам правового отдела аппарата Профсоюза следует систематически оказывать помощь территориальным организациям в подготовке исковых заявлений. А также оказывать правовую помощь педагогическим работникам в оформлении документов для обращения в комиссии по трудовым спорам.

## **§ 2. Согласительные процедуры как защита от дискриминации**

Одним из внесудебных способов защиты трудовых прав работников вузов выступают согласительные процедуры (примирение).

Как нами ранее было указано, Законом о медиации введена новая процедура урегулирования споров – медиация. В законе указывается, что процедура медиации, наряду с другими спорами, также применяется при разрешении споров, возникающих из трудовых отношений. Как следует из законодательного определения, представленного в Законе о медиации, процедура медиации – способ урегулирования спора при содействии

медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимовыгодного решения<sup>1</sup>.

Суть процедуры состоит в том, что медиатор оказывает сторонам определенную помощь, связанную с ведением переговоров, способствует достижению компромисса путем использования специальных знаний, определенной методики, профессионального опыта и психологических приемов.

Сотрудники вузов работают по трудовому договору, поэтому в результате взаимодействия между работодателем и работником могут возникать трудовые споры. Для решения таких споров государство во исполнение ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту своих прав и интересов.

Основной целью закона о медиации является разгрузка судов и решение споров на досудебной стадии. Обобщение судебной практики показывает, что стороны используют медиацию в трудовых отношениях после возбуждения производства по делу, а именно в спорах по установлению факта трудовых отношений, взысканию задолженности по заработной плате, выплате сумм по трудовому договору, восстановлению на работе<sup>2</sup>.

До настоящего времени процедура медиации является добровольной. В отличие от судов, в которых споры рассматриваются независимо от готовности сторон к взаимным уступкам, процедура медиации предполагает, что стороны конфликта открыты для сотрудничества и готовы к определенным уступкам, для достижения более весомых целей. Для решения конфликта медиатор должен быть нейтральной фигурой, не пренебрегающей интересами одного в ущерб интересам другого.

---

<sup>1</sup> Сапфилова А.А. Медиация как способ урегулирования трудовых споров // Журнал российского права. – 2016. – № 9. – С. 61.

<sup>2</sup> Рашидова А.И. Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях // Юридическая практика. – 2016. – № 3. – С. 19.

Следовательно, можно задаться вопросом, могут ли в образовательных организациях вводиться должности медиаторов? Представляется, что для введения такой должности необходимо детальное регулирование должности медиатора в трудовом законодательстве, поскольку медиатор будет находиться в трудовых отношениях с работодателем и, как следствие, будет зависимым лицом, что может являться причиной нарушения принципа нейтральности медиатора.

Исследовав закон о медиации, можно прийти к выводу, что закон не учитывает тот факт, что ТК РФ предусматривает внесудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Согласно ст. 382 ТК РФ к таким внесудебным органам относятся Комиссии по трудовым спорам (КТС), которые создаются непосредственно в организациях. Тем самым трудовое законодательство, помимо судебного разбирательства, предусматривает и внесудебное. Также недостатком закона является дефект в определении категорий трудовых споров.

Как следует из содержания первой статьи закона, посредством медиации регулируются отношения, возникающие из трудовых отношений. Представляется, что процедурой медиации можно решать не только отношения, вытекающие из трудовых, но и другие. К таким, например, можно отнести споры об отказе в заключении трудового договора, споры о материальной ответственности. Для этого необходимо внести изменения в формулировку статьи с указанием открытого перечня вопросов, которые могут регулироваться медиацией.

Один из основоположников теории трудового договора Л.С. Таль писал, что трудовые отношения строятся по принципу власти-подчинения, то есть работник находится во власти работодателя, а гражданские правоотношения основываются на принципах равенства, автономии воли участников, имущественной обособленности<sup>1</sup>. Таким образом можно

---

<sup>1</sup> Гасанов К.К. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2014. – С. 319.

рассматривать положение п. 4 ст. 12 Закона о медиации, согласно которому медиативное соглашение признается гражданско-правовой сделкой, недосмотром законодателя. Д.А. Давыденко обосновывает возможность признания исполнительной силы за внесудебными соглашениями, заключенными в результате медиации. Механизмом утверждения медиативного соглашения может служить нотариальное удостоверение договоренностей. Например, И.А. Филиппов полагает оправданным решать проблему путем наделения нотариусов правом придавать медиативному соглашению исполнительную силу<sup>1</sup>.

С одной стороны, такое решение не вписывается в принципы добровольности и добросовестности проведения медиации, с другой стороны, нотариальное удостоверение будет означать истинные добросовестные намерения сторон. По мнению А.И. Рашидовой, использование медиации приведет к расширению свободы граждан и облегчению доступа к правосудию. Кроме того, такая практика повышает эффективность социальной коммуникации и культуры диалога, способствует разрешению социальных конфликтов путем взаимовыгодных соглашений и стабилизирует общественные отношения, избавляет от источников конфликтов<sup>2</sup>.

Успешная медиация может навсегда восстановить отношения между сторонами и обеспечить их мирное сотрудничество в будущем.

Внедрение примирительных процедур в России на сегодняшний день является необходимым и обоснованным. Оно, как нам представляется, должно опираться на незыблемые правовые ценности, легшие в основу правовых традиций российского народа, – это идеи гуманизма, веротерпимости, соборности. До настоящего времени дискуссионным остается вопрос о возможности применения процедуры медиации для разрешения индивидуальных трудовых споров. В трудовом законодательстве

---

<sup>1</sup> Филиппов И.А. Защита трудовых прав работников образования // Общество и право. – 2016. – № 10. – С. 77.

<sup>2</sup> Рашидова А.И. Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях // Юридическая практика. – 2016. – № 3. – С. 20.

отсутствуют указания на возможность использования процедуры медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров. Представляется, что необходимо дополнить ст. 382 ТК РФ указанием на медиацию как форму разрешения индивидуального трудового спора.

Кроме того, полагаем, целесообразно закрепить, что переговоры с участием медиатора в целях урегулирования индивидуального трудового спора являются обязательными. В некоторых странах Европы создаются специализированные государственные органы, осуществляющие урегулирование трудовых споров, в том числе в процедурах медиации. В некоторых странах процедура медиации является обязательной условием для обращения в государственные суды. К примеру, в Великобритании процедура медиации является обязательной для трудовых споров. Всякая жалоба, поданная в суд, направляется к медиатору. Только после отрицательного вывода медиатора о том, что спор не может быть разрешен с помощью медиативных процедур, суд рассматривает дело.

Статистика показывает, что в материковых странах Европы процедура медиации применяется намного реже. Это связано с тем, что трудовое законодательство, как и в России, сформировано. В Германии процедура примирения сторон спора является обязательным условием для рассмотрения дела по существу. Процедура медиации имеет смысл, если работник желает сохранить нормальные трудовые отношения с работодателем в дальнейшем.

Из практики следует, что у работника не всегда безупречная позиция в споре, поэтому есть мотив для обращения к процедуре медиации. Главной функцией медиатора является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию трудового спора на основе плодотворного диалога. Рассмотрение трудового спора с участием медиатора, как правило, завершается заключением медиативного соглашения в письменной форме. Медиатор как посредник между сторонами при

разрешении спора должен быть нейтральным и беспристрастным, одинаково относясь к обеим сторонам, не фаворизируя ни одной из них<sup>1</sup>.

Функция медиатора заключается в оказании помощи сторонам конфликта, достижении компромиссного решения. ТК РФ определяет конкретные способы защиты прав работников, однако, при обращении к медиатору, работник частично отказывается от своих прав, что не является верным с точки зрения справедливости.

Анализ судебной практики позволяет прийти к заключению о том, что педагогические работники, желая сохранить трудовые отношения, в суды за защитой своих прав до расторжения трудового договора не обращаются. И с точки зрения возможности дальнейшего сохранения трудовых отношений после урегулирования спора, конечно, применение медиации имеет смысл.

Кроме того, низкий уровень правосознания и правовой культуры, а также неосведомленность об имеющихся у работодателя документах зачастую делают позицию работника в споре небезупречной, что также препятствует обращению работников в юрисдикционные органы. И этот фактор также может быть побудительным мотивом обращения к процедуре медиации<sup>2</sup>.

Как указывалось ранее, трудовые отношения изначально строятся на принципе власти-подчинения, а значит, работник находится в экономической зависимости от работодателя, работник не обладает равными правами с работодателем, и это может негативно повлиять на возможность защиты своих прав без судебного разбирательства.

В связи с этим представляются оправданными сомнения, которые выражаются в юридической литературе относительно целесообразности применения процедуры медиации в трудовых отношениях. В результате медиации разногласия устраняются путем взаимных уступок, при этом

---

<sup>1</sup> Сапфинова А.А. Медиация как способ урегулирования трудовых споров // Журнал российского права. – 2016. – № 9. – С. 63.

<sup>2</sup> Лордкипанидзе М.Г. Проблемы защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений // Право и жизнь. – 2015. – № 11. – С. 70.

интересы работника могут быть не учтены в полном объеме. Поэтому трудно говорить о медиации, как об эффективном способе защиты трудовых прав.

Основа любого спора – расхождение во мнениях, причем правовых. Работодатель считает, что поступил законно, работник придерживается иного мнения. Следствием такого разногласия является появление трудового спора.

Как уже отметили, трудовым законодательством предусматривается внесудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам. Представляется, разногласия в коллективе негативно влияют на результативность труда, что не может устраивать работодателя. Для поддержания высоких показателей работодатель может быть стимулирован в устранении конфликтов в рамках трудового коллектива. Однако, как показывает практика, востребованность в применении процедуры медиации возникает после обращения работника в комиссию по трудовым спорам или в суд. Для изменения вектора практики индивидуальных трудовых споров необходимо изменение правосознания работника и работодателей.

Нужно чтобы у участников трудовых отношений было понимание важности трудовых связей, стабильности коллектива, сохранения дружной атмосферы. Медиатор, как нейтральная фигура, может обеспечить сохранение стабильности в коллективе, предотвратить назревшие конфликты. Представляется, что наибольшего результата медиатор может достичь, если привлечь его на первоначальной стадии развития конфликта.

Процедура медиации может проводиться даже в случае, когда дело уже поступило на рассмотрение суда. Суд по своей инициативе либо по инициативе одной из сторон может предложить воспользоваться альтернативным способом регулирования спора<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Филиппов И.А. Защита трудовых прав работников образования // Общество и право. – 2016. – № 10. – С. 78.

Представляется, что процедура медиации в индивидуальных трудовых спорах более выгодна для работодателя, поскольку работодатель в этом видит метод решения конфликта при минимальных потерях. А работник скорее не заинтересован, поскольку участие в суде для работника является бесплатным, и в применении дополнительных платных процедур работник не заинтересован. КоАП РФ устанавливается ответственность за уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст.5.32 КоАП РФ).

Процедура медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров является малоэффективной, поскольку работник всегда находится в материальной зависимости от работодателя, не всегда имеет доступ к информации и документам, касающимся предмета спора<sup>1</sup>.

Тем самым на работника может быть оказано давление со стороны работодателя, он может быть введен в заблуждение относительно своих прав, и, как следствие, работник вынужден будет согласиться на компромисс, который будет противоречить его интересам.

В качестве основного вывода можно заключить, что примирительные процедуры в трудовом праве изначально получили наиболее детальную законодательную регламентацию по сравнению с вопросами примирения в других отраслях права. Примирение сторон в трудовых спорах является довольно сложным процессом, но вместе с тем более выгодным по сравнению с судебным урегулированием. Это обусловлено как меньшими финансовыми затратами, так и экономией времени, ресурсов. Формирование медиации как новой технологии разрешения индивидуальных трудовых споров требует трудово-правовой регламентации, установления специальных правил применения данной модели посредничества в ТК РФ. Принятие Закона о медиации никак не повлияло на нормы ТК РФ, определяющие порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

---

<sup>1</sup> Маврин С.П. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2013. – С. 324.





## Заключение

По результатам проведенного исследования, подведем обобщающие итоги по теме выпускной квалификационной работы:

1. Право на труд – одно из основополагающих прав человека, и значение трудовой деятельности с целью обеспечения своих потребностей неоспоримо. Однако бесспорной значимости данного права недостаточно для предотвращения его ограничений. В настоящее время дискриминация – одно из самых распространенных нарушений прав человека, которое встречается почти во всех сферах жизнедеятельности общества. В широком смысле, дискриминация – это лишение или ограничение прав человека по какому-либо признаку/мотиву.

2. В рамках проведенного исследования, нами было установлено, что в ТК РФ не сформулировано четкое понятие «трудовая дискриминация», что дает дополнительную возможность недобросовестным работодателям толковать нормы выгодным для себя образом. Толкование данного термина было дано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». Под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Мы полагаем, что данное определение трудовой дискриминации, разработанное Верховным Судом РФ, должно найти свое законодательное отражение в ст. 3 ТК РФ.

3. Формы и виды дискриминации работников в системе высшего образования: требование присутствия у соискателя регистрации по месту жительства; указание на пол соискателя; обозначение на присутствие либо отсутствие у соискателя детей; требование к возрасту соискателя; указание на национальность соискателя при приеме на работу и др.

4. Принятый 29 декабря 2012 г. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», сменивший функционировавшие до момента введения его в действие нормативные акты, дифференцировал научно-педагогических сотрудников вузов на педагогических сотрудников (профессорско-преподавательский состав) и научных сотрудников (п. 1 ст. 50), объединив их в единую группу «научно-педагогические работники». С 1 января 2015 г. были внесены изменения и в ТК РФ: обновленную редакцию, например, приобрела гл. 52 и введена новая – 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей».

5. Социальные гарантии лицам профессорско-преподавательского состава: право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на длительный отпуск периодом до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности в порядке, предусмотренном федеральным органом исполнительной власти, реализующим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в образовательной сфере; право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусматривается Правительством страны и др.

6. В рамках проведенного исследования, нами было установлено, что среди причин, по которым российское трудовое законодательство на практике не обеспечивает в полной мере защиту нарушенных трудовых прав преподавателей вузов, наиболее важными являются следующие:

— судебные органы, как правило, игнорируют нарушения правовых норм в принятых локальных нормативных актах ВУЗов, не дают им грамотной правовой оценки и, соответственно, выносят решения в пользу работодателей, отказывая в исках работникам;

— нарушения работодателями действующих федеральных и локальных нормативных правовых актов при проведении конкурсного отбора на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) в вузах, приводящих к необоснованным отказам в заключении трудовых договоров с педагогическими работниками;

— слабая антикоррупционная деятельность правоохранительных органов, не привлекающих к уголовной ответственности должностных лиц ВУЗов за злоупотребления служебными полномочиями и за дискриминацию педагогических работников в сфере труда. Решение перечисленных проблем невозможно без внесения изменений в федеральное законодательство и его обязательного исполнения правоохранительными органами.

7. Кроме того, нами было установлено, что основными способами защиты трудовых прав работников ВУЗов являются следующие: самозащита работниками трудовых прав; защита прав профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства; судебная защита. Однако, на практике отсутствует реальный механизм защиты трудовых прав работников вузов. В связи с этим, необходимо создать эффективную систему защиты трудовых прав работников вузов как наиболее слабой стороны трудового правоотношения. Специалистам правового отдела аппарата Профсоюза следует систематически оказывать помощь территориальным организациям в подготовке исковых заявлений. А также оказывать правовую помощь

педагогическим работникам в оформлении документов для обращения в комиссии по трудовым спорам.

Таковы, в целом, итоги проведенного в настоящей работе исследования.

#### Библиографический список

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Сборник международных источников. – 2012. – № 4.
2. Конвенция ООН «О борьбе с дискриминацией в области образования» от 14 декабря 1960 г. // Сборник международных источников. – 2013. – № 1.
3. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 г. // Сборник международных источников. – 2013. – № 5.
4. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства РФ. – 1993. – № 28. – Ст. 112.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 31. – Ст. 3449.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 31. – Ст. 3451.
7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 2453.
8. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»»: Федеральный закон от 02 июля 2013 г. № 162-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 18. – Ст. 2241.
9. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 31. – Ст. 1231.

10. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 18. – Ст. 4563.

11. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 2. – Ст. 2531.

12. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1-ФЗ // Российская газета. – 1992. – № 1. – 30 января.

13. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1991. – № 18. – Ст. 566.

14. Постановление Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14 мая 2015 г. № 466 // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 14. – Ст. 1231.

15. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации» от 03 июня 2013 г. № 466 // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 15. – Ст. 2411.

16. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» от 26 ноября 2012 г. № 2190-р // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 31. – Ст. 3144.

17. ОК 011-93. Общероссийский классификатор управленческой документации, утвержденный Постановлением Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. № 299 // Собрание законодательства РФ. – 1993. – № 34. – Ст. 2345.

18. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к

профессорско-преподавательскому составу» // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 19. – Ст. 1341.

19. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 32. – Ст. 2314.

20. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04 декабря 2014 г. № 1536 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 33. – Ст. 4511.

21. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 июля 2014 г. № 795 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 19. – Ст. 2341.

22. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 31. – Ст. 1322.

23. Приказ Министра обороны Российской Федерации № 666, Министерства образования и науки Российской Федерации № 249 от 10 июля 2009 г. «Об организации деятельности учебных военных центров, факультетов военного обучения и военных кафедр при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования» // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 17. – Ст. 2312.

24. Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержденный ВС РСФСР 09 декабря 1971 г. (утратил силу). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
25. О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (утратил силу). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
26. Об образовании: Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (утратил силу). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
27. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2014. – № 1.
28. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 11.
29. Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 11 ноября 2014 г. по делу № 33-5019/2014 // Сборник судебных решений. – 2014. – № 27.
30. Апелляционное определение Верховного суда Республики Адыгея от 08 апреля 2014 г. по делу № 33-451 // Сборник судебных решений. – 2014. – № 11.
31. Определение Свердловского областного суда от 08 февраля 2011 г. по делу № 33-1082/2011 // Сборник судебных решений. – 2011. – № 6.
32. Алексеева, В.Д. Проблемы защиты трудовых прав от дискриминации / В.Д. Алексеева // Экономико-юридический журнал. – 2016. – № 2. – С. 109 – 115.
33. Андреева, А.А. Защита трудовых прав педагогических работников / А.А. Андреева // Право и жизнь. – 2016. – № 9. – С. 114 – 121.



34. Барабанщиков, А.В. Проблемы дискриминации в системы образования / А.В. Барабанщиков // Общество и право. – 2016. – № 3. – С. 19 – 24.
35. Бочарников, Д.А. Правовой менеджмент: учебник / Д.А. Бочарников. – М.: Норма, 2014. – 400 с.
36. Гасанов, К.К. Трудовое право: учебник / К.К. Гасанов. – М.: Юрайт, 2014. – 459 с.
37. Горловская, А.Г. Гендерная дискриминация на российском рынке труда / А.Г. Горловская // Законность. – 2014. – № 9. – С. 17 – 24.
38. Гусов, К.Н. Трудовое право: учебник / К.Н. Гусов. – М.: Инфра-М, 2013. – 396 с.
39. Деменева, Н.А. Дискриминация в сфере образования / Н.А. Деменева // Государство и право. – 2015. – № 3. – С. 96 – 104.
40. Еремина, С.Н. Правовое регулирование труда научно-педагогических работников вузов: новеллы законодательства / С.Н. Еремина // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 72 – 88.
41. Ковалев, В.В. Правовой менеджмент: учебник / В.В. Ковалев. – М.: Норма, 2013. – 411 с.
42. Лордкипанидзе, М.Г. Проблемы защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений / М.Г. Лордкипанидзе // Право и жизнь. – 2015. – № 11. – С. 67 – 77.
43. Лушников, А.М. Трудовое право: учебник / А.М. Лушников. – М.: Норма, 2014. – 396 с.
44. Маврин, С.П. Трудовое право: учебник / С.П. Маврин. – М.: Юрайт, 2013. – 409 с.
45. Михайлов, В.В. Проблемы дискриминации в российском высшем образовании / В.В. Михайлов // Журнал российского права. – 2015. – № 4. – С. 86 – 94.

46. Орлов, А.И. Проблемы дискриминации в системе высшего образования / А.И. Орлов // Образовательное право. – 2015. – № 8. – С. 42 – 50.
47. Рашидова, А.И. Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях / А.И. Рашидова // Юридическая практика. – 2016. – № 3. – С. 19 – 24.
48. Репринцев, Д.А. Гендерные проблемы высшего образования / Д.А. Репринцев // Наука. Практика. Право. – 2016. – № 3. – С. 128 – 133.
49. Савин, И.Г. О некоторых аспектах правового регулирования социальных гарантий, предоставляемых профессорско-преподавательскому составу вузов / И.Г. Савин // Наука. Практика. Право. – 2016. – № 6. – С. 18 – 23.
50. Сапфинова, А.А. Медиация как способ урегулирования трудовых споров / А.А. Сапфинова // Журнал российского права. – 2016. – № 9. – С. 61 – 66.
51. Семенов, А.К. Дискриминация в образовательной сфере / А.К. Семенов // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 7. – С. 94 – 101.
52. Серегина, Л.В. Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация / Л.В. Серегина // Журнал российского права. – 2013. – № 11. – С. 65 – 71.
53. Снежко, О.А. Конституционные основы социальной защиты граждан / О.А. Снежко // Общество и право. – 2014. – № 4. – С. 28 – 33.
54. Филиппов, И.А. Защита трудовых прав работников образования / И.А. Филиппов // Общество и право. – 2016. – № 10. – С. 76 – 81.
55. Официальный сайт Южного федерального университета. – Режим доступа: <http://sfedu.ru/>