

Некоторые аспекты дисциплинарной ответственности педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава*

Статья подготовлена в рамках государственного задания № 27.4496.2017/НМ на проведение научно-исследовательских работ в интересах департаментов Минобрнауки России (Департамент государственной политики в сфере высшего образования). Опубликовано в журнале «Трудовое право в России и зарубежом», № 3, 2017

Васильева Юлия Валерьевна.

заведующая кафедрой трудового и международного права юридического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета, доктор юридических наук, доцент
vasilev95@list.ru

Брюхина Евгения Рафиковна

кафедры гражданского и предпринимательского права Национального исследовательского университета Высшая школа экономики, филиал в г. Перми, кандидат юридических наук
ber-20@mail.ru

Анализируются вопросы привлечения преподавателей из числа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений к дисциплинарной ответственности. Отмечается рост подобной практики в последние годы. Рассматриваются проблемы применения такого основания дисциплинарной ответственности, как грубое нарушение устава образовательной организации. Сделан вывод о целесообразности закрепления в уставах единообразного перечня грубых нарушений. Выявлены существенные проблемы в регламентации режима рабочего времени и определения рабочего места преподавателей вузов в связи с выполнением ими должностных обязанностей, не связанных с учебной работой.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, педагогические работники, режим рабочего времени, рабочее место.

Some Aspects of the Disciplinary Liability of Teaching Employee, Who Hold Position of Faculty Member

Vasilyeva Yulia V.

Doctor of Juridical Science
Head of the Labor and International Law Department at the Faculty of Law of Perm National Research State University

Bryukhina Evgeniia R.

Candidate of Juridical Sciences
Associate Professor of the Chair of Civil and Business Law in National Research University Higher School of Economics,

The problems of attracting teachers from the teaching employees, who hold position of faculty member of higher educational institutions to disciplinary responsibility are analyzed. This practice has been growing in recent years. The problems of applying such a basis of disciplinary responsibility as a gross violation of the charter of an educational organization are considered. The conclusion is made about the expediency of fixing in the rules a uniform list of gross violations. Significant problems in regulating working schedule and determining the workplace of university teachers in connection with the performance of their job duties, not related to academic work, have been revealed.

Key words: disciplinary liability, teaching employees, working schedule, workplace.

Привлечение педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) организаций, реализующих образовательные программы высшего образования к дисциплинарной ответственности, включая самую строгую меру – увольнение, становится все более частым явлением. Анализ судебной практики по данному вопросу демонстрирует формальный подход судов, не учитывающий в должной мере специфику труда педагогических работников. Вместе с тем, указанная специфика весьма значительна.

Российское законодательство закрепляет особый правовой статус педагогических работников, важнейшей характеристикой которого являются академические права и свободы. Вместе с тем, указанный статус обуславливает предъявляемые к педагогическим работникам высокие требования, в том числе, по дисциплине труда. Для данной категории работников установлены дополнительные основания прекращения трудовых отношений в связи с дисциплинарными проступками. Специфика труда педагогических работников также отчетливо проявляется в регулировании режима рабочего времени, определении рабочего места, установлении учебной нагрузки и др. Перечисленные вопросы регламентируются преимущественно на локальном уровне, что нередко приводит к неоправданной дифференциации правового регулирования труда

педагогических работников разных образовательных организаций, реализующих образовательные программы одного уровня.

Трудовые и социально-экономические отношения в высшем учебном заведении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации¹, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»², другими федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ, в том числе актами Минобнауки РФ, локальными актами, трудовым договором.

Согласно ст. 48 Закона об образовании, педагогические работники, включая ППС, обязаны «соблюдать устав образовательной организации, ... правила внутреннего трудового распорядка... правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики» и пр., за несоблюдение которых предусмотрена дисциплинарная ответственность. Так, ст. 336 ТК РФ устанавливает в качестве дополнительных оснований увольнения педагогических работников два дисциплинарных основания: повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. При этом, ТК РФ не определяет понятия грубого нарушения устава организации, относя, тем самым, решение этого вопроса к компетенции субъектов локального нормотворчества, либо юрисдикционных органов.

Однако, устав образовательного учреждения может содержать, а может не содержать перечня грубых нарушений. Как в таком случае, определить подобное нарушение? Должно ли это быть систематическое неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, либо достаточно

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ РФ. 2002. №1. Ст.3 (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ).

² Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. №53. Ст.7598 (далее – Закон об образовании)

однократного нарушения педагогическим работником положений устава, запрещающих ему совершать определенные действия?

Устав Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации³, утв. Постановлением Правительства РФ от 31.08.2002 г. № 655 выделял в качестве грубых нарушений следующие неправомерные действия педагогических работников:

1. Систематическое пренебрежение должностными обязанностями;
2. Подделка или фальсификация результатов научных исследований;
3. Высказывание серьезных угроз в адрес обучающихся, коллег или других представителей Академии;
4. Незаконное извлечение выгоды из учебного процесса, в том числе фальсификация свидетельств, дипломов и степеней⁴.

Ныне действующий Устав Финансового университета при Правительстве РФ не содержит подобного перечня. В п. 145 Устава содержится перечень обязанностей научно-педагогических работников, среди которых, в частности указаны обязанности систематически заниматься повышением своей квалификации; добросовестно выполнять учебную, методическую, научно-исследовательскую, организационную и воспитательную работу в соответствии с индивидуальным планом и требованиями трудового договора; соблюдать Устав университета, ПВТР и пр. Очевидно, что нарушение данных положений может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарной ответственности, но в каком случае такое нарушение следует считать грубым – остается неясным.

Аналогичную ситуацию можно наблюдать в абсолютном большинстве высших учебных заведений, подведомственных Минобрнауки РФ, включая

³ Ныне – Финансовый университет при Правительстве РФ.

⁴ Постановление Правительства РФ от 31.08.2002 г. № 655 «Об утверждении Устава Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 2002. №36. Ст.3491. (утратило силу).

федеральные университеты и университеты, имеющие статус национальных уставы университетов содержат перечень обязанностей работников из числа профессорско-преподавательского состава, но не упоминают о грубом нарушении устава, не содержат определения данного понятия.

Отсутствие в уставах образовательных организаций указанного определения, с одной стороны усложняет процедуру доказывания работодателем законности увольнения работника, но с другой стороны оставляет простор для административного усмотрения. В условиях, когда в системе высшего образования явственно обозначилась тенденция ограничения академических свобод и преследования несогласных с этим преподавателей⁵, данное обстоятельство может стать дополнительным инструментом для увольнения неугодных педагогов по формальным юридическим основаниям.

Думается, было бы целесообразно не только закреплять указанный перечень в уставах образовательных организаций, но и делать это, по возможности, единообразно. Учитывая, что уставы федеральных образовательных учреждений утверждаются правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции учредителя, достичь отмеченного единообразия вполне реально.

Другим аспектом правового регулирования труда педагогических работников вузов, обладающим значительной спецификой, является режим рабочего времени и связанный с этим вопрос о месте выполнения трудовых обязанностей в соответствии с указанным режимом. Федеральные нормативные акты содержат общие (рамочные) положения относительно режима рабочего времени педагогических работников. В частности, согласно статьи 47 ФЗ «Об образовании в РФ», педагогические работники имеют

⁵ См., например: Ситуация в СПбГУ // <http://unisolidarity.ru/?p=4621> - официальный сайт Межрегионального профсоюза работников высшей школы «Университетская солидарность» (доступ 2 апреля 2017 г.); Рекомендации Форума преподавателей, 11-12 июня 2016 г. // <http://unisolidarity.ru/?p=4276> (дата обращения 2 апреля 2017 г.)

право на сокращенную продолжительность рабочего времени; режим рабочего времени определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждены приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536⁶.

Для профессорско-преподавательского состава продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) составляет не более 36 часов в неделю. В рабочее время включается учебная (преподавательская) работа и иная: воспитательная, творческая, исследовательская, методическая и пр. Учебная работа определяется во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, по текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Объем этой нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году⁷. С учетом этого показателя образовательные организации ежегодно устанавливают свой предел учебной нагрузки за ставку заработной платы.

Режим учебной работы, как правило, определяется расписанием

⁶ Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 28.2016. (Далее – Особенности... режима рабочего времени 2016г.).

⁷ Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) «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 (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204) // Российская газета. № 49. 11.03.2015.

занятий и предполагает присутствие преподавателя на рабочем месте – в аудитории, установленной расписанием. С точки зрения регламентации обязанностей преподавателя, учебная работа наиболее других видов деятельности преподавателя поддается нормированию и относительно четко урегулирована.

Значительно менее урегулировано выполнение иных, помимо учебной работы, должностных обязанностей. Виды таких работ на федеральном уровне определяются, главным образом, профессиональным стандартом⁸, а на локальном – должностной инструкцией, трудовым договором, индивидуальным планом работы, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ПВТР).

Так, в ПВТР НИУ-Высшая школа экономики к указанным видам работ отнесены методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися⁹. Указано, что выполнение обязанностей, связанных с научной, исследовательской, организационной, методической работой, может осуществляться как непосредственно в университете, так и за его пределами. Данная формулировка почти дословно воспроизводит п. 7.3 Особенности... режима рабочего времени 2016 г., оставляя открытыми вопросы о том, может ли преподаватель самостоятельно определять место выполнения указанных работ; должен ли он доводить информацию об этом месте до сведения руководителя или указывать соответствующую информацию в индивидуальном плане работы? Более того, остается открытым вопрос о том,

⁸ Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н.

⁹ URL: <https://www.hse.ru/docs/204448026.html> (дата обращения 30.03.2017)

вправе ли работодатель обязать преподавателя находиться на рабочем месте в организации в пределах 36 часов в неделю?

Оказывается, формального запрета здесь нет. И подобные примеры уже встречаются на практике. В частности, в Медицинском университете им. Н.И. Пирогова негласным требованием руководства вуза профессорско-преподавательский состав обязали все 36 часов рабочей недели находиться на рабочих местах, и ежедневно осуществлять все виды профессиональной деятельности на территории кафедр, апеллируя к трудовому законодательству и локальным нормативным документам вуза. При этом в трудовых договорах преподавателей не значится конкретное рабочее место (аудитория, иное помещение), а только место работы – кафедра как структурное подразделение. Согласно Уставу университета и ПВТР «контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется заведующими кафедрами». При этом, в должностных инструкциях и в Правилах внутреннего распорядка отсутствует какое-либо указание на то, что декан утверждает графики работы профессорско-преподавательского состава и контролирует их напрямую, на чем настаивал ректор университета¹⁰.

К счастью, описанный случай не является распространенным. Однако, правовая неопределенность в вопросе о месте выполнения преподавателем иных, помимо учебных, должностных обязанностей, формирует почву для злоупотреблений со стороны работодателя.

Примечательно, что в отношении учителей и ряда иных категорий педагогических работников (за исключением профессорско-преподавательского состава) данный вопрос урегулирован гораздо более

¹⁰ Чебакова Ю.В. 36 часов в неделю с секундомером, или как выхолащивать творческую активность в работе преподавателя [Электронный ресурс] // URL: <http://unisolidarity.ru/?p=1802> (Дата обращения 13.04.2017г.). Описанные события происходили в 2015 году, впоследствии несогласные с установленным режимом рабочего времени преподаватели были уволены.

четко. Особенности... режима рабочего времени 2016г. закрепляют императивную норму о том, что «в периоды времени, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, *обязательное присутствие в организации не требуется*». Кроме того, указано, что «часть педагогической работы, например, подготовка к осуществлению образовательной деятельности, разработка рабочих программ предметов, курсов, дисциплин и т.п. определяется работником *самостоятельно*» (п.п. 2.3, 2.4.).

Непонятно почему данные правила не распространяются на преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений. Полагаем, что это несоответствие необходимо устранить, закрепив за преподавателем право самостоятельно определять место выполнения обязанностей, не связанных непосредственно с учебной работой. В ином случае возрастает риск произвольного (со стороны работодателя) ограничения академических прав и свобод преподавателей – так, как это произошло в университете им. Н.И. Пирогова. Академические права и свободы, закрепленные ст. 47 Закона об образовании, являются гарантией свободы педагогического творчества, без которого немыслимо эффективное выполнение преподавателем его профессиональных задач и повышение социальной значимости педагогического труда¹¹.

Как было указано ранее, место выполнения учебной работы определено достаточно четко – это аудитория, установленная расписанием занятий. Тем не менее, здесь также возникает ряд проблем, связанных, в частности, с заменой аудитории или переносом занятий на другое время. Очевидно, что необходимость в этом может возникнуть в силу различных причин и инициироваться обеими сторонами трудовых отношений, но чаще происходит по инициативе работника.

¹¹ См.: Бугров Л.Ю., Гонцов Н.И., Худякова С.С., Варламова Ю.В. Творчество и трудовое право / под ред. Л.Ю. Бугрова. Пермь: Изд-во Перм. Ун-та. 1995. С. 18, 28, 31.

Судебная практика демонстрирует значительное число дел по искам преподавателей, оспаривающих правомерность применения к ним мер дисциплинарного воздействия в результате изменения аудитории для проведения занятий или консультаций. Например, несколько таких дел было в практике Железнодорожного районного суда г. Хабаровска за 2014 – 2016 годы. В одном из случаев, непосредственно перед занятием, преподаватель перенес открытую лекцию в другую аудиторию в связи с погодными и техническими причинами (яркое солнце, отсутствие возможности затенения, неразличимое изображение на экране). Об изменении удалось уведомить двоих экспертов из трех, в связи с чем работодатель констатировал срыв открытой лекции по вине преподавателя и наложил дисциплинарное наказание в виде выговора¹². В другом случае преподаватель перенес индивидуальную консультацию по выпускной квалификационной работе в более удобную, по его мнению, аудиторию, в связи с чем в аудитории, указанной в графике консультаций, в положенное время отсутствовал. Работодатель наложил дисциплинарное взыскание в виде замечания. В обоих случаях суд счел действия работодателя обоснованными¹³.

Центральный районный суд г. Красноярск в 2013 г. рассмотрел дело о наложении дисциплинарного взыскания в связи с переносом учебного занятия за пределы образовательной организации – ФГБОУ «Красноярский государственный аграрный университет». Доцент кафедры своевременно не оповестил об этом руководство кафедры и университета, но мотивировал перенос занятия своим участием в федеральном образовательном проекте,

¹² Гражданское дело № 2-2547/2014 Железнодорожного районного суда г. Хабаровска по иску Савинова А.С. к ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания // URL: <https://rospravosudie.com/court-zheleznodorozhnyj-rajonnyj-sud-g-xabarovska-xabarovskij-kraj-s/act-455679804/> (дата обращения 29.04.2017г.)

¹³ Гражданское дело № 2-4571/2016 Железнодорожного районного суда г. Хабаровска по иску старшего преподавателя кафедры «Мировая экономика, коммерция и маркетинг» к ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным.// URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 29.04.2017г.).

проводимом в Красноярском филиале Российского энергетического агентства (в режиме 9.00-17.20). Доценту был объявлен выговор. Суд счел действия работодателя обоснованными¹⁴.

Приведенные примеры различаются между собой, но примечательно то, что во всех случаях работники выполнили возложенные на них трудовые обязанности: занятия были проведены, студенты на них присутствовали, замечаний к качеству занятий не предъявлялось. Это обстоятельство не позволяет в полной мере квалифицировать их действия как дисциплинарный проступок согласно ст. 192 ТК РФ. Однако суд счел, что для этого достаточно формальных нарушений.

Между тем, практика показала, что процедура замены аудитории в абсолютном большинстве случаев нормативно не урегулирована и не сопровождается какими-либо документами. Даже в тех редких случаях, когда в коллективном договоре или должностной инструкции содержатся правила своевременного оповещения о невозможности выполнить работу в аудитории согласно расписанию, то не содержится сроков такого оповещения, формы и не уточняется должно ли это быть уведомление или согласование.

Очевидно, что ни один преподаватель не защищен в подобной ситуации. Учитывая рост числа случаев привлечения педагогических работников к дисциплинарной ответственности по указанным основаниям и в целях предотвращения злоупотреблений с обеих сторон трудовых отношений следует урегулировать этот вопрос на локальном уровне. При этом необходимо учитывать специфику педагогического труда, его творческий характер, не предполагающие жесткого нормативного регулирования. Поэтому соответствующие правила должны быть в максимальной степени разумными и гибкими, не ограничивающими академические права и свободы преподавателей вузов.

¹⁴URL: <https://rospravosudie.com/court-krasnoyarskij-kraevoj-sud-krasnoyarskij-kraj-s/act-451695153/>
(дата обращения 29.04.2017г.)

Литература:

1. Бугров Л.Ю., Гонцов Н.И., Худякова С.С., Варламова Ю.В. Творчество и трудовое право / Под ред. Л.Ю. Бугрова. Пермь: Изд-во Перм. Ун-та. 1995. 132 с.
2. Чебакова Ю.В. 36 часов в неделю с секундомером, или как выхолащивать творческую активность в работе преподавателя [Электронный ресурс] // URL: <http://unisolidarity.ru/?p=1802>
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. №53. Ст.7598.
5. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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 // Российская газета. № 49. 11.03.2015.
6. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>
7. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 28. 2016.