

Трудовые споры педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава

Т. Р. Грицкевич

Белорусский государственный экономический университет,
Республика Беларусь, 220070, Минск, Партизанский пр., 26

Для цитирования: Грицкевич, Татьяна Р. 2022. «Трудовые споры педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава». *Ежегодник трудового права* 12: 232–238. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.118>

В статье рассматриваются отдельные группы трудовых споров педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждения высшего образования. На основе собственного экспертного опыта автором установлено, что наиболее частыми причинами возникновения этих трудовых споров являются неравномерное распределение учебной нагрузки в течение учебного года, неполное и неточное представление работника о содержании его трудовых обязанностей, об условиях оплаты труда, а также о проведении конкурсных процедур. Отдельной категорией являются споры по поводу заключения и продления контрактов. На примере дел, рассмотренных судами Республики Беларусь, показано, какие доказательства нарушения работодателем законодательства о труде принимаются судами, каким обстоятельствам придается правовое значение. Особое внимание уделяется процедурным аспектам взаимодействия сторон трудового договора, в том числе соблюдению требований о письменной форме ознакомления работника с определенной информацией. На основе анализа споров, связанных с объемом учебной нагрузки, и с учетом возможности ее неравномерного распределения по семестрам обосновывается предложение об установлении преподавателям суммированного учета рабочего времени с соблюдением минимальной и максимальной продолжительности рабочего времени в неделю и максимальной продолжительности рабочего времени за весь учетный период в соответствии с требованиями трудового законодательства. Выявлено противоречие между нормами о порядке проведения конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава и нормами трудового законодательства Республики Беларусь. Показано значение коллективного договора в обеспечении прав работников из числа профессорско-преподавательского состава, в том числе права на продление контракта.

Ключевые слова: педагогический работник, трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, контракт, должностная инструкция, специфика трудового договора, локальный правовой акт, коллективный договор.

1. Введение

Поводы для возникновения трудовых споров весьма разнообразны — от отказа в заключении трудового договора до расторжения контракта по разным основаниям.

Трудовые споры — явление, свойственное природе трудовых отношений (Загородний 2014, 381). Трудовые споры возникают из неразрешенных конфликтных ситуаций в процессе осуществления работником своей трудовой деятельности вследствие нарушения нанимателем его трудовых прав.

К числу основных трудовых прав работников относятся: право на защиту и восстановление прав и законных интересов; право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров; право на ведение в коллективах переговоров и заключение по их итогу коллективных договоров и соглашений через своих представителей; право на предоставление информации о выполнении коллективного договора, соглашения. Граждане в соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь, а работники — согласно п. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК РБ)¹ имеют право на заключение коллективных договоров.

В зависимости от субъектного состава, законодательство о труде Республики Беларусь делит трудовые споры на индивидуальные и коллективные.

2. Основное исследование

Особенностям правового регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров посвящена гл. 17 ТК РБ. Данная глава содержит основополагающие понятия, связанные с разрешением споров, а также достаточно подробно описывает процедуру их разрешения.

Дефиниция индивидуального трудового спора предусмотрена в ст. 233 ТК РБ. Согласно данной статье, под индивидуальным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий договора. Необходимо отметить, что это определение появилось в ТК РБ в связи с внесением изменений Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З, который вступил в силу 28.01.2020.

Трудовые споры с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава (далее — ППС) возникают чаще всего по поводу неравномерного распределения учебной нагрузки, неознакомления при приеме на работу (переводе) с должностной инструкцией, оплаты труда, заключения (продления) контракта, процедуры проведения или результатов конкурса на замещение должностей ППС.

Рассмотрим одну из практических ситуаций. Работник У. подала в суд исковое заявление, в котором просила установить факт нарушения законодательства о труде и досрочно расторгнуть контракт, взыскать с нанимателя выходное пособие в размере трех среднемесячных заработных плат, компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск и возместить моральный вред. В заявлении суду истец указала, что 25.05.2016 с ней был заключен контракт, в соответствии с которым она заместила должность доцента по результатам конкурса. У. подала нанимателю за-

¹ Здесь и далее все ссылки на нормативно-правовые акты Республики Беларусь приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 08.02.2022).

явление о расторжении контракта 28.10.2019 на основании ст. 41 ТК в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора и невыполнением условий контракта по вине нанимателя. Наниматель отказал истице, ссылаясь на отсутствие оснований для увольнения по данной статье, в связи с чем У. была вынуждена обратиться в суд.

Доказательствами нарушения нанимателем законодательства о труде являлись: неознакомление при переводе на должность доцента под роспись с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, со структурой учебной нагрузки, неравномерное распределение учебной работы истицы по семестрам на аудиторную и внеаудиторную, отсутствие в целом организации труда в должности доцента кафедры, изменение существенных условий труда в части распределения учебной нагрузки.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что наниматель ознакомил истицу под роспись с локальными правовыми актами при первоначальном приеме на работу в 2012 г., но не при переводе на другую должность в 2016 г. Однако отличное знание истицей локальных правовых актов, продемонстрированное в ходе судебного процесса, позволило суду сделать вывод о том, что при написании искового заявления, а также при осуществлении своих трудовых обязанностей истица руководствовалась не только нормами законодательства, но и нормами локальных правовых актов. В период трудовой деятельности истица ни разу не была привлечена к дисциплинарной ответственности.

Кроме вышеизложенного, истица всячески уклонялась от письменного ознакомления с локальными правовыми актами, о чем имеются составленные в установленном порядке документы. В связи с этим суд в иске У. отказал.

Данный практический пример ярко говорит о том, что основа спора состоит в отстаивании каждым из участников своих законных интересов. Наниматель в нарушение законодательства о труде не ознакомил работницу с должностной инструкцией под роспись. Работница, вне всякого сомнения, знала о своих правах и обязанностях и, когда пожелала расторгнуть контракт, воспользовалась ошибкой нанимателя в целях получения выплаты в размере трех среднемесячных заработных плат, компенсации морального вреда и т. д.

В отношении *условий труда* педагогические работники из числа ППС учреждений высшего образования находятся в очень зависимом положении от нанимателя. Наниматель может принимать акты, регулирующие распорядок дня, определять необходимость присутствия на педагогических советах и совещаниях даже для тех, кто имеет небольшую учебную нагрузку, а самое главное, может в одностороннем порядке увеличить или уменьшить объем учебной нагрузки, ссылаясь на изменение учебных планов, групп или количества обучающихся. Кроме всего прочего, учебная нагрузка распределяется нанимателем неравномерно по семестрам. Казалось бы, ничего страшного в этом нет: в одном семестре больше, зато в другом — меньше. Однако ситуации бывают разные. Доказательством этому может служить следующий практический пример.

Доцент К. подала нанимателю заявление об увольнении по соглашению сторон 31.12.2020. Наниматель удовлетворил заявление работницы.

При этом учебная нагрузка доцента составляет 800 часов в год. К моменту своего увольнения К. выполнила 390 часов. Получив окончательный расчет пропорционально отработанному времени — 266 часов, а не исходя из объема выполненной нагрузки, доцент К. обратилась к бывшему нанимателю с требованием полной оплаты отработанных часов.

Требование доцента К. наниматель удовлетворил в полном объеме в добровольном порядке, не прибегая к судебному иску.

Данный пример наглядно показывает, что неравномерное распределение нагрузки по семестрам чревато трудовыми спорами в первую очередь для самого нанимателя.

Может случиться и иная ситуация, когда педагогическим работником из числа ППС не выполнено на дату увольнения положенного количества учебных часов. Расчет он получит исходя из 36-часовой рабочей недели и 6-часового рабочего дня, так как в таблице учета рабочего времени будет именно такое количество часов.

Исходя из специфики работы ППС учреждений высшего образования и, следовательно, отсутствия возможности равномерного распределения учебной нагрузки по месяцам и семестрам, полагаем необходимым установление для данной категории работников суммированного учета рабочего времени.

К отдельной самостоятельной группе трудовых споров можно отнести разногласия между педагогическими работниками из числа ППС и учреждением высшего образования по поводу заключения (продления) контрактов.

В соответствии с п. 7 Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждения высшего образования Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806², в случае если после избрания на должность контракт с педагогическим работником из числа ППС заключен на срок менее пяти лет, наниматель имеет право продолжить контракт в пределах срока избрания по конкурсу или объявить конкурс. В данном случае педагогического работника из числа ППС наниматель не может уволить в связи с истечением срока действия контракта, предупредив его об этом письменно за месяц.

Вместе с тем п. 11 Положения от 21.06.2011 № 806 закрепил за руководителем учреждения высшего образования право на объявление конкурса при замещении должностей педагогических работников на условиях неполного времени. Если работник из числа ППС занимает должность менее одной штатной единицы (ставки), конкурс под эту должность может не объявляться.

Следовательно, контракт с таким работником может быть не продлен (не заключен) в соответствии с ТК РБ.

Этим и воспользовался наниматель в следующей практической ситуации.

Доцент В. работала в учреждении высшего образования на условиях неполного рабочего времени (0,5 штатной единицы). Контракт с работницей был заключен по 31.08.2020. Наниматель принял решение о прекращении трудовых отношений с доцентом В., о чем предупредил ее письменно за месяц.

² Палажэнне аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафеска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806.

После увольнения доцент В. обратилась в профсоюз за защитой своих трудовых прав и законных интересов и с его помощью подала в суд иск о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. Свои исковые требования В. мотивировала одним из пунктов коллективного договора, действующего на тот момент в учреждении высшего образования, в соответствии с которым наниматель был обязан продлить (заключить) контракт с высококвалифицированным работником, не допускающим нарушения трудовой, технологической и исполнительской дисциплины. Доцент В. дисциплинарных взысканий не имела.

В итоге судебного разбирательства стороны пришли к мировому соглашению. В соответствии с ним наниматель вновь принял доцента В. на работу в учреждение высшего образования на равнозначную должность.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о важности наличия профсоюзной организации в учреждении образования. Коллективный договор — это локальный правовой акт, к которому следует относиться серьезно, так как его предписания, улучшающие положение работника, действуют должным образом во всех инстанциях, в том числе и в суде.

Принятое Соглашение между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019–2022 годы конкретизирует действие соответствующих правовых актов в организациях системы образования в следующих направлениях: организация, нормирование и оплата труда; правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства; гарантии занятости; охрана труда; социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников; правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива; сохранение интересов работников при проведении приватизации; организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон.

3. Выводы

В заключение представляется возможным сформулировать следующие выводы, предложения и рекомендации.

Социально-трудовые конфликты педагогических работников учреждений высшего образования имеют свою специфику, связанную с особой организацией труда преподавателей. Во избежание конфликтных ситуаций наниматель обязан знакомить работника с должностной инструкцией, коллективным договором (соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными правовыми актами.

Исходя из специфики работы ППС учреждений высшего образования и, следовательно, отсутствия возможности равномерного распределения учебной нагрузки по месяцам и семестрам, целесообразно установление для данной категории работников суммированного учета рабочего времени. При суммированном учете продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше установленной продолжительности рабочего времени в неделю. Сумма часов рабочего времени по графику работ за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, которая установлена ТК РБ.

Коллективный договор — локальный правовой акт. Чтобы избежать трудовых конфликтов, его неукоснительно должны соблюдать не только работники, но и в первую очередь наниматели.

Библиография

Завгородний, Александр В. 2014. *Актуальные вопросы регулирования труда руководящих и педагогических работников образовательных организаций высшего образования в Российской Федерации (с учетом Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»)*. Санкт-Петербург: Издательство С.-Петербургского государственного университета.

Статья поступила в редакцию 25 сентября 2021 г.;
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.

Контактная информация:

Грицкевич Татьяна Ромуальдовна — начальник отдела кадров; tanjagr82@mail.ru

Labor disputes of teaching staff from among the teaching staff

T. R. Gritskevich

Belarusian State Economic University,
26, Partizansky pr., Minsk, 220070, Republic of Belarus

For citation: Gritskevich, Tatiana R. 2022. “Labor disputes of teaching staff from among the teaching staff”. *Russian Journal of Labour & Law* 12: 232–238. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.118> (In Russian)

This article deals with separate groups of labor disputes of teaching staff from institutions of higher education. Based on the author's expert experience, it has been established that the most common causes of such disputes are the uneven workload distribution during the academic year, incomplete and inaccurate representations of the employee about the content of his work duties, issues of conditions of remuneration, and conduct of competitive procedures. Disputes over the conclusion and extension of contracts are a separate category. On the example of cases considered by the courts of the Republic of Belarus, it is shown what evidence of violation of labor legislation by the employer is accepted by the courts and what circumstances are given legal significance. Particular attention is paid to the procedural aspects of the interaction of the parties to the employment contract, including compliance with the requirements for the written form of familiarization of the employee with certain information. Based on the analysis of disputes related to the volume of the academic load, and taking into account the possibility of its uneven distribution by semesters, the proposal is substantiated to establish for teachers a cumulative accounting of working time in compliance with the minimum and maximum working hours per week and the maximum working time for the entire accounting period in accordance with the requirements of labor legislation. A contradiction has been revealed between the norms on the procedure for holding a competition for the positions of teaching staff and the norms of the labor legislation of the Republic of Belarus. The importance of a collective agreement in ensuring the rights of employees from among the teaching staff, including the right to extend the contract, is shown.

Keywords: teaching staff, labor dispute, individual labor dispute, contract, job description, specifics of an employment contract, local legal act, collective agreement.

References

Zavgorodniy, Aleksander V. 2014. *Actual issues of labor regulation of managers and teachers of educational institutions of higher education in the Russian Federation (with considering Federal Law "About education in the Russian Federation")*. St Petersburg: St Petersburg University Press.

Received: September 25, 2021

Accepted: December 14, 2021

Author's information:

Tatiana R. Gritskevich — Head of the Human Resources Department; tanjagr82@mail.ru