

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УВО В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Е. А. Лазарчук,

старший преподаватель кафедры
общепрофессиональных и специальных юридических дисциплин
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии
магистр юридических наук

Постоянно изменяющиеся социально-экономические условия жизнедеятельности белорусского общества предъявляют повышенные требования к качеству высшего образования, обеспечить которое без наличия высокопрофессионального кадрового профессорско-преподавательского состава невозможно. Решение задач по повышению в учреждениях высшего образования (далее – УВО) эффективности учебной, научной и научно-методической работы, развития творческой активности преподавателей, их научной компетентности, повышения качества и оптимизации кадрового потенциала происходит в том числе путем правового обеспечения и защищенности таких работников.

В долгосрочной перспективе необходимо с учетом научной и педагогической квалификации преподавателей, уровня их мотивации, практического опыта, деловой активности и профессиональной мобильности обеспечить инновационность осуществляемого образовательного процесса. И достичь этого, прежде всего, можно путем совершенствования правового регулирования труда указанных педагогических работников УВО.

Как известно, основой возникновения любых трудовых правоотношений является трудовой договор, который для лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу УВО (заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, преподаватели-стажеры) (далее – ППС УВО), выступает в виде контракта, заключаемого на срок до пяти лет (п. 5 Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь) [1]. Конкретный

срок, на который будет заключен контракт, определяется нанимателем, то есть он может быть и менее пяти лет (три года, один год). В последнем случае наниматель имеет право либо продолжить контракт в рамках срока избрания по конкурсу, либо объявить конкурс снова.

Ряд авторов (О. С. Курылёва, Т. Э. Шпилевская и др.) объективно подвергают сомнению возникающую рассогласованность между сроком избрания по конкурсу и сроками заключаемых контрактов, подчеркивая то, что в целях защиты прав ППС УВО и содействия стабильности трудовых отношений необходимо срок, на который заключается контракт, и срок избрания на должность закрепить как равные [2, с. 39–41; 3].

Не определяя в исследовании отдельной задачей рассмотреть сроки заключаемых с ППС УВО контрактов, согласимся, что данное противоречие не способствует эффективному правовому регулированию труда этой категории работников и снижает их правовую защищенность.

В условиях инновационности осуществляемого образовательного процесса не менее важным является вопрос о некоторых особенностях в реализации деловой активности и профессиональной мобильности ППС УВО и закреплении соответствующих положений в законодательстве, локальных актах и непосредственно в контракте таких работников.

Законодательством предусматривается примерная форма контракта нанимателя с работником, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 с внесенными впоследствии изменениями и дополнениями [4]. Полагаем, что назрела объективная необходимость в разработке отдельной примерной формы контракта для ППС УВО с учетом специфики их работы, которая заключается в следующем.

Во-первых, Примерными нормами времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов [5] (далее – Примерные нормы времени), предусмотрены следующие виды работ, выполняемых ППС УВО: 1) учебная работа; 2) учебно-методическая работа; 3) организационно-методическая работа; 4) научно-исследовательская работа; 5) воспитательная работа;

б) иные виды работ. Некоторые виды работ, такие как составление заданий и подбор различных материалов по контрольным, лабораторным, научно-исследовательским и иным заданиям, разработка учебно-методических материалов по проведению деловых игр, решению производственных задач и конкретных ситуаций и др. (пункты 16, 20 и др. разд. 2 Примерных норм времени), а также работа в секциях научно-технических и научно-методических советов и комиссий при органах управления высшей школой, министерств и ведомств, отдельные виды научно-исследовательских и научно-методических работ, консультации работников промышленности, вузов и другие виды работ (пункты 7, 20 и иные разд. 3 Примерных норм времени) требуют нахождения лица из числа ППС вне структурного подразделения, определенного в контракте педагогического работника, и/или не по месту нахождения нанимателя, в связи с необходимостью подбора литературы, статистических материалов и материалов правоприменительной и судебной практики и т. п., проведения профориентационной работы, воспитательной работы.

Полагаем, что следует включать в Правила внутреннего трудового распорядка УВО и в контракт, заключаемый с ППС УВО, следующее положение:

«Допускается выполнение должностных обязанностей (учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и иной работы (кроме учебной работы)) вне структурного подразделения, определенного в трудовом договоре (контракте) лиц ППС, и/или не по месту нахождения нанимателя. Данные виды работ в обязательном порядке должны отражаться в индивидуальном плане педагогического работника УВО.»

Во-вторых, в связи со внесением изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) законодателем была введена новая гл. 251, регулирующая труд работников, выполняющих дистанционную работу [6]. И в соответствии со ст. 307¹ ТК дистанционной работой считается такая работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. То есть лица ППС УВО после вступления в силу новых норм ТК будут иметь совершенно законное осно-

вание для выполнения некоторых видов своих работ дистанционно.

Ст. 307² ТК предусматривает, что в трудовом договоре (а соответственно, и в контракте как виде срочного трудового договора), помимо общих положений, должно содержаться указание на то, что работа является дистанционной, и предусматриваться способы и периодичность рабочих контактов работника. Также может включаться дополнительное условие об обязанности работника, выполняющего дистанционную работу, использовать при исполнении трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

В целом можно сделать вывод о том, что нормы трудового права в сфере регулирования труда преподавателей УВО нуждаются в дальнейшем совершенствовании для достижения лучшей правовой защищенности этой категории работников, а также для обеспечения инновационности осуществляемого образовательного процесса.

Список использованных источников

1. Положение о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 21 июня 2011 г., № 806 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. Курылёва, О. С. Конкурс и годичные трудовые контракты с преподавателями вузов в Республике Беларусь / О. С. Курылёва // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 1 (29). – С. 39–41.

3. Шпилевская, Т. Э. Особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава [Электронный ресурс] / Т. Э. Шпилевская // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Примерная форма контракта нанимателя с работником [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 2 авг. 1999 г., № 1180 : в ред. от 15.09.2016 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов [Электронный ресурс] : утв. приказом Министра образования Респ. Беларусь, 24 ноября 1999 г., № 699 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.