

УДК 378.07-057.85

Статья отозвана по инициативе редакции журнала по причине обнаружения значительной доли неоформленных заимствований.

Дата отзыва: 29.08.2017 г.

А.В. Левченко

ОСОБЕННОСТИ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Рассматриваются особенности времени отдыха профессорско-преподавательского состава. На основании таких основополагающих документов, как Трудовой кодекс Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724, Приказ Минобрнауки РФ от 07.12.2000 № 3570 выделяются основные проблемные зоны, касающиеся вопросов отдыха профессорско-преподавательского состава. Этими проблемными зонами являются прежде всего такие виды отдыха, как перерывы в течение рабочего дня, длительный оплачиваемый отпуск сроком до одного года, продление отпуска на основании больничного листа. Показаны противоречия, которые возникают в связи с указанными проблемными зонами.

Ключевые слова: время отдыха, перерывы в течение рабочего дня, ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, длительный оплачиваемый отпуск.

Согласно ст. 106 Трудового кодекса РФ [1] время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Временем отдыха согласно статье 107 ТК РФ являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Время отдыха профессорско-преподавательского состава имеет свои особенности. Так, согласно ст. 108 ТК РФ [1] в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Однако на практике такая возможность у преподавателей отсутствует, так как продолжительность перерыва между занятиями в вузах РФ зачастую меньше установленного законодателем промежутка времени.

© Левченко А.В., 2015

Левченко Андрей Васильевич – кандидат философских наук, доцент кафедры «Философия и право», ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет»; e-mail: Lev4enko.andrei2013@yandex.ru.

Педагогическим работникам, а следовательно, и профессорско-преподавательскому составу согласно ст. 334 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск [1], продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» [2]. Максимальная продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней.

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом высшего учебного заведения. В целях реализации этого права Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 № 3570 [3] утверждено Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года. Согласно этому Положению в стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях, включенных в Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы (приложение к названному Положению). Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается фактически проработанное время; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе); время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не скажется отрицательно на деятельности образовательного учреждения. Очередность и время предоставления длитель-

ного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств определяются уставом образовательного учреждения. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск ректору оформляется приказом Минобрнауки России. Так, В.Н. Уруков, В.М. Урукова в процессе изучения положений уставов вузов, регламентирующих порядок и условия порядка предоставления годового отпуска в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, выявили наиболее распространенные положения уставов вузов, позволяющие отказать педагогическому работнику в предоставлении годового отпуска или в его оплате. Таковыми являются следующие положения уставов:

1. Уставом не предусмотрено предоставление годового отпуска.
2. Уставом предусмотрена только возможность предоставления годового отпуска работникам, которые непрерывно работают в конкретном учебном заведении в течение 10 лет.
3. Уставом предусмотрен годичный отпуск преподавателям только для завершения работ над монографиями, учебниками (учебными пособиями).
4. Уставом предусмотрено предоставление годового отпуска по рекомендации кафедры (факультета, ученого совета вуза).
5. Уставом не предусмотрена компенсация за неиспользованный годичный отпуск.
6. Уставом годичный отпуск предоставляется с учетом отношения работника к труду.
7. Уставом годичный отпуск предоставляется без оплаты или на условиях частичной оплаты.
8. Уставом оплачиваемый годичный отпуск предусмотрен только при наличии внебюджетных средств.
9. Уставом отпуск предоставляется только в период работы, а после увольнения педагогическому работнику денежная компенсация за неиспользованный годичный отпуск не выплачивается [6].

В связи с этим интересно обратиться к материалам судебной практики, в частности к Определению Верховного суда РФ от 19.05.2010 № 9-Г10-11 решение Нижегородского областного суда от 11 марта 2010 года [4] оставить без изменения, кассационную жалобу Министерства образования Нижегородской области – без удовлетворения. Поскольку законодательство субъекта Российской Федерации о труде не может противоречить положениям федерального законодательства, а оспариваемый прокурором абзац 3 п. 2.6 указанного выше Положения (речь идёт о приказе департамента образования Нижегородской области) ухудшает положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Как полагают В.Н. Уруков, В.М. Урукова [6], положения уставов вузов, не основанные на нормах закона, ущемляющие права и интересы преподавателя, не должны применяться на основании нижеследующего. Согласно ст. 5 ТК РФ [1] регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
 - указами Президента Российской Федерации;
 - постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
 - нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, установлена строгая иерархия законов, иных нормативных и локальных актов (таким является устав вуза) в сфере регулирования трудовых отношений, а ТК РФ является основополагающим законом в этой сфере. Следовательно, в вопросах предоставления годичного педагогического отпуска должны применяться нормы трудового законодательства в той последовательности, как указано в ст. 5 ТК РФ [1]. Устав вуза является локальным актом, который занимает низкую ступень в системе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» [1] подчеркивается, что «суд обязан разрешить трудовые споры на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, суд принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим большую юридическую силу». В соответствии с принципами Конституции РФ трудовые права незыблемы, и любое умаление или отмена трудовых прав является недействительным и не подлежит применению. Федеральными законами, ст. 335 ТК РФ [1] педагогическому работнику гарантировано такое трудовое право, как право педагогического работника образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на дли-

тельный отпуск сроком до одного года. Юридическим фактом, порождающим данное трудовое правоотношение, является непрерывная педагогическая деятельность в течение 10 лет в образовательном учреждении.

Нормами ст. 335 ТК РФ [1] установлено право педагогического работника вуза на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Этими же нормами установлено, что отпуск предоставляется в порядке, установленном учредителем и (или) уставом учебного учреждения. Порядок предоставления данного отпуска во многих вузах до настоящего времени не определен. Как представляется, ссылки работодателя в обоснование отказа в предоставлении отпуска на положения уставов вузов являются незаконными, так как предоставление отпуска прежде всего регулируется ст. 335 ТК РФ [1], которой предусмотрено предоставление годового отпуска.

Аргументы работодателя о предоставлении длительного отпуска за непрерывные 10 лет работы сроком до одного года через 10 лет работы в одном конкретном вузе также не основаны на законе. Такое положение устава предусматривает предоставление отпуска не за непрерывную педагогическую работу (как установлена она в трудовом законодательстве), а за 10 лет работы в конкретном вузе, что противоречит закону. Так, стаж педагогической работы для предоставления годового отпуска включается не только стаж работы в одном конкретном вузе, но и в других образовательных учреждениях. Следовательно, нормы уставов вузов о предоставлении отпуска до одного года за 10 лет работы в конкретном вузе, а не за непрерывную педагогическую деятельность противоречат закону и не должны применяться. Между тем если данное правило предусмотрено уставом вуза, то педагогический работник вуза имеет право на годичный отпуск на условиях, предусмотренных этим положением, и на отпуск сроком до одного года за 10-летнюю непрерывную педагогическую работу на условиях, предусмотренных ст. 335 ТК РФ [1], поскольку в последнем случае предоставление отпуска производится в силу прямого указания закона.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняются место работы (должность), а также педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов). Кроме того, во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Можно отчасти согласиться с тем, что при определённых условиях данный отпуск можно отнести к отпуску без сохранения заработной платы, предоставление которого входит в обязанности работодателя [7].

Следовательно, особенности времени отдыха профессорско-преподавательского состава обусловлены спецификой его рабочего времени.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ.*
2. О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам: Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724.
3. Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года: Приказ Минобразования РФ от 07.12.2000 № 3570.
4. Определение Верховного Суда РФ от 19.05.2010 N 9-Г10-11 об оставлении без изменения решения Нижегородского областного суда от 11 марта 2010 года.
5. О применении судами РФ Трудового кодекса РФ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.
6. Уруков В.Н., Урукова В.М. Предоставление годичного отпуска преподавателям государственных высших учебных заведений (к вопросу применения ст. 335 ТК РФ) // Социальное и пенсионное право. – 2011. – № 1. – С. 13.
7. Хохрякова О.С. Комментарий к законодательству об отпусках. – М., 1994. – С. 63.

Получено 29.01.2015

A.V.Levchenko

SPECIAL ASPECTS OF THE ACADEMIC STAFF'S REST TIME

The special aspects of the academic staff's rest time are analyzed. On the basis of such fundamental documents as the Labor code of the Russian Federation, decree of the RF Government dated 1 October 2002, No. 724, the order of the Ministry of education of the Russian Federation dated 07.12.2000 No. 3570 the problematic areas, concerning the rest of the academic staff, are marked. These problem areas are primarily activities such as breaks during the working day, long opraveny leave of up to one year, extension of leave under sick list. It shows the contradictions that arise in connection with these problem areas.

Keywords: rest, rest breaks during the working day, annual extended paid leave, long paid leave.

* Доступ к этому и следующим [2–5] источникам осуществляется через справ.-правовую систему «КонсультантПлюс».