

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НАУЧНЫМИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2019-0-4-90-95>

Заключение трудовых договоров с научными и педагогическими работниками высших образовательных организаций имеет свои особенности. Для организации отдельных научных исследований по государственному заказу или проведения краткосрочных обучающих курсов необходимо принять дополнительный штат научных или педагогических сотрудников. Изменение штатного расписания для этих случаев бывает затруднительным и нецелесообразным. Актуальность исследования заключается в необходимости изучения данной проблемы и предложений выхода из ситуации, используя трудовую функцию в виде «конкретного вида поручаемой работнику работы». Предметом исследования является трудовая функция в форме «конкретного вида поручаемой работнику работы», оплата труда такого работника. Исследование имеет целью изучить возможность применения трудовой функции в форме «конкретного вида поручаемой работнику работы» в случаях длительного исполнения научного заказа или оказания краткосрочных образовательных услуг. Исследование проводилось методами сравнительно-правового анализа, правовой аналогии, эмпирическим методом и другими общенаучными методами. В работе проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность педагогических и научных работников высшей школы. По результатам сделан вывод о том, что эти отношения должны иметь только трудовой характер. При заключении трудовых договоров в исследуемых случаях имеется возможность использования трудовой функции в форме «конкретного вида поручаемой работнику работы». Оплату труда за проделанную работу предлагается осуществлять по аналогии с гражданским законодательством на основании специального акта о выполненных работах. При проведении длительного по сроку научного исследования, когда в установленные законом сроки – два раза в месяц – не представляется возможным подвести итоги и составить акт о выполненных работах, предлагается выплачивать по аналогии с гражданским законодательством «аванс (или предоплату)». Аванс – это новое понятие в трудовом праве; в работе делается вывод, что в связи с этим имеется необходимость определить его, внося изменения в действующее законодательство.

ВОЛКОВА

Ольга Николаевна

кандидат юридических наук,
доцент, доцент кафедры
гражданского процесса
и организации службы судебных
приставов Всероссийского
государственного университета
юстиции (РПА Минюста России)
(г. Москва)

kafgpossp@mail.ru

ТИТОР

Светлана Евгеньевна

кандидат юридических наук,
доцент кафедры частного права
Государственного университета
управления (г. Москва)

setitor@mail.ru

**Трудовая функция;
конкретный вид поручаемой
работнику работы;
срочный трудовой договор;
научные и педагогические
работники**

Olga N. VOLKOVA

Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor, Department of
Civil Procedure and Bailiffs' Service
Organization, All-Russian State
University of Justice (Moscow)

kafgpossp@mail.ru

**SOME ASPECTS OF REGISTRATION OF LABOR RELATIONS
WITH SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS
OF THE TEACHING STAFF**

Conclusion of employment contracts with scientists and teachers of higher educational organizations have their own characteristics. For the organization of some prominent research on the state order or conducting short-term training courses it is necessary to take an additional staff of scientific or pedagogical staff. Changing the staffing table for these cases is difficult and not advisable.

Svetlana E. TITOR

Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor, Department
of Private Law, State University of
Management (Moscow)
setitor@mail.ru

**Labor function;
specific type of work
assigned to the employee;
fixed-term employment contract;
scientific and pedagogical
workers**

The relevance of the study lies in the need to study this problem and proposals for a way out of the situation, using the labor function in the form of "a specific type of work entrusted to an employee". The subject of the study is the labor function in the form of "a specific type of work entrusted to an employee", the remuneration of such an employee. The study aims to explore the possibility of applying the labor function in the form of "a specific type of work entrusted to an employee" in cases of long-term execution of the scientific order or the provision of short-term educational services. The study was conducted by methods of comparative legal analysis, legal analogy, empirical method and other general scientific methods. The paper analyzes the legal acts regulating the activities of teachers and researchers of higher education. According to the results, it was concluded that these relations should have only labor character. At the conclusion of employment contracts in the studied cases, it is possible to use the labor function in the form of "a specific type of work entrusted to an employee". Payment for the work done is proposed to be carried out by analogy with civil law on the basis of a special act on the work performed. When carrying out a long-term scientific research, when in the statutory period-twice a month-it is not possible to sum up and draw up an act on the work performed, it is proposed to pay by analogy with the civil law "advance (or prepayment)". Advance is a new concept in labor law; the work concludes that in this regard, there is a need to determine it by making changes to the current legislation.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2] педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Положением о формировании государственного задания образовательным организациям высшего образования, подведомственным Минобрнауки России, в сфере научной деятельности, утв. Минобрнауки России 20 декабря 2013 г. № АП-125/14вн [4], предусмотрено, что для выполнения государственного задания в сфере науки у образовательной организации должны быть соответствующие работники, которые:

- замещают в вузе должности научных работников, для которых данная работа является основной;
- замещают в вузе должности профессорско-преподавательского состава и на условиях внутреннего совместительства должности научных работников с режимом работы не менее четырех часов в день;
- замещают в вузе другие должности научно-технических работников.

Таким образом, научные и педагогические работники высшей школы должны состоять в трудовых отношениях с образовательной организацией.

Легальное понятие трудовой функции дано в ст. 15 и 57 Трудового кодекса РФ [1]. Оно состоит из двух составляющих:

1) работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

2) конкретный вид поручаемой работнику работы.

Порядок замещения должностей педагогических и научных работников в соответствии со штатным расписанием определен гл. 52 и 52.1 ТК РФ.

Перечень должностей, отнесенных к разряду научных работников, определен разд. II Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 [3].

Заклучению трудового договора на отдельные педагогические и научные должности предшествует проведение конкурса на замещение соответствующих должностей.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса утверждены приказом Минобрнауки России от 2 сентября 2015 г. № 937 [5]. Приказом Минобрнауки России от 23 июля 2015 г. № 749 утверждено Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу [6].

Статьи 332 и 336.1 ТК РФ предусматривают возможность заключения трудового договора с научными или педагогическими работниками без проведения конкурсных процедур в двух случаях:

1) при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года;

2) для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Сама по себе процедура оформления трудового договора, включая проведение конкурсного отбора на замещение должности, на штатные единицы не составляет особого труда. Эта процедура достаточно регламентирована законодательством, регулируется также локальными правовыми актами научной и (или) образовательной организации. Она не вызывает больших вопросов, кроме трудовых споров по соблюдению порядка проведения конкурсных процедур.

На практике возникает необходимость привлечения работников к педагогической и научной деятельности временного срочного характера. Не секрет, что, например, вся научная работа, как правило, проводится на условиях конкурсного отбора научных и (или) образовательных организаций, тендеров, государственных заданий. Для выполнения научных работ в этих случаях появляется необходимость привлечения научных работников из других научных и (или) образовательных организаций. Причем, выиграв тендер или получив государственное задание на проведение таких работ, может возникнуть срочная необходимость в приеме на работу дополнительных научных сотрудников. Для реализации краткосрочных программ обучения (повышения квалификации или переподготовки) иногда также возникает необходимость набора дополнительного педагогического персонала. При этом изменить штатное расписание для привлечения дополнительных кадровых ресурсов бывает не всегда возможно и необходимо.

Приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н [7] даны Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерная форма. В них определено, что для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, оно вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом может заключаться срочный трудовой договор. При заключении срочного трудового договора должны быть указаны причины срочности, предусмотренные действующим законодательством. Такой причиной может быть конкретный вид поручаемой работнику работы (краткосрочный объем).

Такая форма трудовой функции, как «конкретный вид поручаемой работнику работы», используется крайне редко. На практике имеет место недопонима-

ние ее сущности. Между тем конкретный вид поручаемой работнику работы представляет собой процедурную субстанцию, не увязанную с конкретным наименованием должности в привычном ее смысле. Это такая работа, которая определяется не должностью, а видом, т.е. процессом, объемом. Например, работник может быть принят на работу на должность «преподаватель» или «научный сотрудник», но при этом процедурно осуществлять вид деятельности «педагогическая деятельность» или «научная деятельность». Штатное расписание, которое формально увязывается с наименованием должностей, не может содержать в себе такие виды деятельности.

Таким образом, «конкретный вид поручаемой работнику работы» – это такая трудовая функция, которая не может быть отражена в штатном расписании, т.е. это заштатная работа, которая может выполняться за счет средств, не входящих в основной фонд оплаты труда. Дополнительные средства по грантам или государственным субсидиям либо дополнительные внебюджетные источники доходов как раз могут быть использованы для такой оплаты.

Предметом трудового договора в рассматриваемой ситуации будет не выполнение работы по «должности», а «конкретный вид поручаемой работнику работы». Как правило, объем выполняемой работы по «должности» у работодателя прописывается в должностных инструкциях по данной должности. Вряд ли можно себе представить возможность изложения «конкретного вида поручаемой работнику работы» в должностной инструкции, поскольку она, как мы рассматривали ранее, к должности не привязана.

Кроме того, при реализации конкретного государственного или коммерческого контракта, для которого появляется необходимость привлечения дополнительного персонала, объемы работы могут быть совершенно различными, не привязанными к конкретной должности, или, более того, конкретизированными (например, подготовка одной главы учебника, раздела монографии, исследование какой-то узкой проблемы из общего объема). Такой вид работы должен быть обязательно определен трудовым договором. По своей сути это сделанная работа с определенным объемом.

В трудовом договоре изложить его предмет рекомендуется следующим образом: «По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику «конкретный вид поручаемой работы (например, научное исследование или педагогическая работа), а Работник обязуется лично выполнять, указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора». Поскольку, как правило, эта работа носит срочный характер, имеет какой-то объем, какой-то определенный круг обязанностей, выходящий за рамки должностных инструкций, то

есть необходимость определить этот объем в трудовом договоре.

Конкретный объем выполняемой работы (вид) можно указать в разделе трудового договора «обязанности работника» или оформить отдельным приложением к трудовому договору в виде «технического задания», идентично тому, как это оформляется в гражданско-правовом договоре.

В техническом задании следует определить вид или объем работы, сроки выполнения, расценки оплаты труда и другие условия.

Например, конкретный вид работы – педагогическая деятельность. Эта деятельность может в себя включать непосредственное преподавание образовательных дисциплин, или какой-то объем воспитательной функции, или учебно-методическую работу. В техническом задании необходимо указать, какой именно вид работы будет выполнять работник, в каком объеме (например, ведение одной образовательной дисциплины в размере 36 часов).

При выполнении научного исследования по конкретной тематике, определенной договором, также имеет смысл оговорить в трудовом договоре не просто вид работы – научную деятельность, но и, возможно, тему, план, цели этого исследования, поэтапные сроки, возможно, какие-то промежуточные результаты и т.д.

Поскольку конкретный вид поручаемой работнику работы характеризуется временным характером, то разумно заключать срочный трудовой договор. Действующее законодательство вполне позволяет это сделать, причиной срочности будет: «на время выполнения временных (до двух месяцев) работ» или «для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг».

Как известно, заработная плата работнику в соответствии со ст. 136 ТК РФ должна выплачиваться каждые полмесяца. Не является исключением и рассматриваемый трудовой договор на выполнение конкретного вида работы.

Оплата труда по трудовому договору для выполнения конкретного вида поручаемой работнику работы имеет свои особенности. Поскольку работа по данному трудовому договору имеет определенный объем, постольку, совершенно очевидно, оплата труда по такому договору будет сдельной, т.е. зависит от объема выполняемых услуг. Соответственно, должны быть определены сдельные расценки на проведенные работы.

Количественный состав педагогических услуг оценить несложно. Как правило, это количество академических часов, проведенных преподавателем. Для педагогической работы устанавливаются почасовые расценки. Особенностью оплаты труда при выполне-

нии конкретного вида работы будет то, что она должна проводиться за фактически выполненный объем, который каждые полмесяца может быть совершенно разным. Соответственно разной по сумме будет и оплата.

Сдельная работа должна оформляться соответствующим актом. Рекомендуется для этого использовать унифицированную форму № Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенных работ», утв. постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 [8].

Сложнее определить оплату при проведении научных работ. Как правило, научные исследования конкретизированы определенным объемом, видом, сроком. Исполнение этой работы не всегда можно нормировать, разделить на этапы по полмесяца, чтобы по завершении каждого этапа оформить акт выполненных работ и оплатить их. В большинстве своем результат научных исследований ожидается в более поздние сроки: от месяца до года и более. Стоимость проведенных научных работ в данном случае, как правило, определяется единой, итоговой суммой. Эту сумму сложно разделить на поэтапную оплату.

При оплате труда конкретного вида работы (научной работы), полагаем, следует использовать сдельную, так называемую аккордную систему оплаты труда.

При аккордной системе оплаты труда размер оплаты труда устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию, единицу труда. Расчет с работниками производится, как правило, после выполнения всех работ [9, с. 335].

Однако сроки выполнения работы могут быть более одного месяца. При этом закон требует осуществлять оплату труда работнику каждые полмесяца. В данном случае наступает правовая коллизия. Заработная плата выплачивается в зависимости от количества и качества выполняемой работы. С одной стороны, необходимо соблюдать закон о сроках выплаты заработной платы. С другой стороны, практической возможности в этом нет, поскольку фактически работа еще не выполнена, ее качество оценить невозможно.

Выходов из этой коллизии два.

Во-первых, при сдельной оплате труда, как мы ранее оговаривали, факт выполнения работы подтверждается актом о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенных работ. Этот акт является основанием для начисления заработной платы. Если работник на момент оценки его труда (т.е. в соответствии с законодательством каждые полмесяца) ничего не выполнил, оплачивать ему нечего, то все же есть необходимость оформить так называемый ну-

левой акт. Это акт, которым будет подтверждено, что работник ничего не выполнил, соответственно оплачивать ему нечего.

Возможность невыплаты заработной платы при невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей в соответствии со ст. 155 ТК РФ формально существует. Но буквально указанная статья говорит о наличии «вины работника» при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей. Вряд ли этично говорить о «вине» научного работника, который осуществляет научное исследование в установленные длительные сроки. Данный выход юридически возможен, но этически нереален.

Второй выход заключается в буквальном соблюдении конституционной нормы: месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Несмотря на то что за каждые полмесяца научный сотрудник не может показать реальные результаты исследования, тем не менее он выполняет свою трудовую функцию. Таким образом, юридически он имеет право на оплату труда, хотя бы в размере не менее минимального размера оплаты труда. Однако вновь возникает правовая коллизия. Минимальный размер оплаты труда выплачивается при полном выполнении нормы труда (трудовых обязанностей). В нашей ситуации, поскольку научное исследование пока не завершено, говорить о выполнении трудовых обязанностей преждевременно. Напомним, что при сдельной оплате труда выполнение работы подтверждается актом выполненных работ. Если работа не выполнена, акт, как и в первом рассматриваемом нами варианте, будет «нулевой». И вновь отсутствуют основания для выплаты заработной платы.

В правоприменительной практике выплаты заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ называются заработной платой за первую половину меся-

ца и заработной платой за вторую половину месяца. Обе они начисляются с учетом фактически отработанного времени, качества и количества выполненной работы.

Гражданское законодательство при расчетах по договорным обязательствам говорит о понятии «аванс», или «предварительная оплата». Аванс в гражданском законодательстве не увязывается с фактическим выполнением работы, в то время как все выплаты заработной платы в трудовом законодательстве завязаны с фактическим выполнением работы.

В нашем случае при выполнении конкретного вида поручаемой работнику работы в течение длительного времени актуально рассмотреть понятие «аванс» и в трудовом законодательстве.

Выплата аванса (предварительной оплаты) в трудовых отношениях была бы актуальна при следующих совокупных обстоятельствах:

- при выполнении работником конкретного вида поручаемой работы (ненормированной);
- при сдельной (аккордной) оплате труда;
- когда процесс выполняемой работы занимает большие временные рамки, чем полмесяца;
- когда невозможно оценить качество или количество выполненного объема труда за полмесяца в целях начисления заработной платы за указанный период.

Поскольку аванс является предварительной оплатой, это обстоятельство предоставит работодателю право в случае невыполнения работы взыскать с работника выплаченные суммы в полном объеме. Это право работодателя предусмотрено ст. 137 ТК РФ.

Однако понятие аванса трудовым законодательством не предусмотрено. Изучив проблему, следует сделать вывод, что при определенных условиях труда выплата аванса, т.е. предварительной оплаты, в трудовом законодательстве возможна. Но следует внести соответствующие изменения в действующее законодательство.

Пристатейный библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
3. Постановление Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» // КонсультантПлюс : сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58804/ (дата обращения: 15.10.2019).
4. Положение о формировании государственного задания образовательным организациям высшего образования, подведомственным Минобрнауки России, в сфере научной деятельности, утв. Минобрнауки России 20 декабря 2013 г. № АП-125/14вн // КонсультантПлюс : сайт. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=667272#019212448620938938> (дата обращения: 15.10.2019).

5. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса, утв. приказом Минобрнауки России от 2 сентября 2015 г. № 937 // КонсультантПлюс : сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_187645/ (дата обращения: 15.10.2019).

6. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. приказом Минобрнауки России от 23 июля 2015 г. № 749 // КонсультантПлюс : сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_187627/ (дата обращения: 15.10.2019).

7. Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерная форма, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н // КонсультантПлюс : сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79720/ (дата обращения: 15.10.2019).

8. Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // КонсультантПлюс : сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/ (дата обращения: 15.10.2019).

9. Правовое обеспечение управления : учебник для подготовки магистрантов / под ред. Л. Л. Грищенко. М. : ГУУ, 2017.

References

1. Labor Code of the Russian Federation of 30 December 2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part 1). Art. 3.

2. Federal Law of 29 December 2012 No. 273-FZ "On Education in the Russian Federation" // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2012. No. 53 (part 1). Art. 7598.

3. Resolution of the Ministry of Labor of the Russian Federation of 21 August 1998 No. 37 "On Approval of the Qualification Directory of Positions of Managers, Specialists and Other Employees". URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58804/ (date of the application: 15.10.2019).

4. Regulations on Formation of the State Task to the Educational Organizations of the Higher Education Subordinated to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, in the Field of Scientific Activity, approved by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation on 20 December 2013 No. AP-125/14vn. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=667272#019212448620938938> (date of the application: 15.10.2019).

5. List of Positions of Researchers to Be Replaced by the Competition, and the Procedure for This Competition, approved by the Order of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation of 2 September 2015 No. 937. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_187645/ (date of the application: 15.10.2019).

6. Regulations on the Procedure for Filling Positions of Teachers Belonging to the Teaching Staff, approved by the Order of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation of 23 July 2015 No. 749. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_187627/ (date of the application: 15.10.2019).

7. Recommendations on the Conclusion of an Employment Contract with an Employee of the Federal Budget Institution and its Approximate Form, approved by the Order of the Ministry of Health of the Russian Federation of 14 August 2008 No. 424n. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79720/ (date of the application: 15.10.2019).

8. Resolution of the Russian Federal State Statistics Service of 5 January 2004 No. 1 "On Approval of Unified Forms of Primary Records for Accounting and Remuneration". URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/ (date of the application: 15.10.2019).

9. Legal Support of Management: Textbook for Undergraduates / Ed. by L. L. Grishchenko. Moscow: State University of Management, 2017.