

Грицкевич Татьяна Ромуальдовна,
*начальник отдела кадров Белорусского государственного
экономического университета, Республика Беларусь*
Tanjagr82@mail.ru

ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ ИЗ ЧИСЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И ЕГО ОТЛИЧИЯ ОТ ИНЫХ ВИДОВ ДОГОВОРОВ

УДК 349.222.2

Аннотация. Статья посвящена проблеме заключения гражданско-правового договора на оказание образовательных услуг с лицами из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования. Проанализированы отличия трудового договора с работниками из числа профессорско-преподавательского состава от гражданско-правового договора. Рассмотрены практические ситуации, когда работа по такому договору целесообразна.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, контракт, педагогическая деятельность.

Tatiana R. Gritskevich,
*Head of personnel department educational institutions
Belarusian State the University of Economics*
Tanjagr82@mail.ru

INSTITUTE OF LABOR CONTRACT WITH EMPLOYEES FROM THE NUMBER OF PROFESSORAL TEACHERS AND ITS DIFFERENCE FROM OTHER TYPES OF CONTRACT

Abstract. The article is devoted to the problem of concluding a civil law contract for the provision of educational services with persons from among the teaching staff of higher education institutions. Analyzed the differences between an employment contract with employees from among the teaching staff from a civil contract. Practical situations are considered when work under such an agreement is expedient.

Keywords: employment contract, civil contract, contract, teaching activities.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь [1] (далее — ТК) нет отдельной главы, регулирующей трудовые отношения педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее — ППС) высших учебных заведений. Безусловно, нормы ТК (общие нормы) распространяют свое действие на данную категорию работников.

Главным правовым актом, регламентирующим труд ППС высших учебных заведений, является Кодекс Республики Беларусь об образовании [2] (далее — Кодекс об образовании) и ряд подзаконных актов.

В связи с тем, что к лицам, желающим заниматься преподавательской работой, предъявляются особые требования, заключению трудового договора (контракта) с такими работниками предшествует, как правило, процедура избрания по конкурсу.

Порядок проведения конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава регулируется Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей преподавателей из ППС в высших учебных заведениях Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806 [3] (далее — Положение № 806).

С лицом, избранным на соответствующую должность по конкурсу, заключается контракт.

Вместе с тем, в высших учебных заведениях Республики Беларусь существует практика заключения с педагогическими работниками из числа ИПС гражданско-правовых договоров. Гражданско-правовой договор заключается, как правило, на учебный год со специалистом, имеющим соответствующую подготовку. Возникает такая потребность при отсутствии в высшем учебном заведении преподавателя, обладающего необходимым уровнем квалификации. Такой договор может быть заключен с преподавателем, выполняющим работу по режиму почасовой оплаты на учебный семестр или учебный год.

Заказчик — учреждение образования, в лице своего руководителя, вправе заключить договор как с преподавателем, работающим в данном учебном заведении, так и с преподавателем другого учреждения образования или специалистом какой-либо организации, обладающим необходимыми знаниями в соответствующей области, имеющим высшее образование в определенной сфере знаний и давшим согласие на проведение занятий со студентами, слушателями или учащимися.

Однако на практике не всегда правильно разграничивается работа, выполняемая преподавателями по трудовому и гражданско-правовому договору. В связи с этим, есть необходимость остановиться на рассмотрении соотношения трудового договора с гражданско-правовым с работниками из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования.

В соответствии с п. 1 ст. 390 Гражданского кодекса Республики Беларусь [4] (далее — ГК), под договором следует понимать соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

В случае выполнения педагогической работы на основе договора гражданско-правового характера, например, по режиму почасовой оплаты труда в объеме не более 240 часов в год, возникающие отношения между заказчиком и исполнителем регулируются нормами гражданского законодательства.

Следует учитывать, что согласно п. 2 ст. 6 ТК под действие ТК не подпадают отношения по поводу осуществления обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

Трудовой договор, заключаемый с лицом, занимающимся обучением учащихся, студентов, слушателей, представляет собой соглашение между нанимателем и работником по осуществлению и обеспечению трудовой функции. При этом в силу п. 3 части второй ст. 19 ТК [1], трудовая функция представляет собой работу по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией.

Гражданско-правовой договор, а это в сфере образовательной деятельности, как правило, договор оказания услуг, является соглашением двух и более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Гражданско-правовые договоры, как правило, применяются для оказания конкретных услуг, и при достижении этой цели договор считается исполненным и прекращает свое действие. Результат оказания услуг по договору отражается в акте оказанных услуг. В сфере образования указанный акт представляет собой документ, в котором указываются занятия, проведенные с обучающимися, по датам их проведения, количеству часов. Не будет являться ошибкой указание в акте тем занятий, проведенных с учащимися, студентами, слушателями.

При выполнении заданий по гражданско-правовому договору не действуют гарантии, установленные для работников законодательством о труде. К примеру, гражданам, работающим по договору гражданско-правового характера, не могут быть предоставлены трудовые и социальные отпуска, предусмотренные ТК, больничные листы, в том числе по беременности и родам, и другие гарантии. Работающий по трудовому договору работник включается в штат организации, а гражданин, работающий по гражданско-правовому договору, в штате соответствующей организации не состоит, должностная инструкция на него не действует, Правила внутреннего трудового распорядка не распространяются. Соответственно наниматель не имеет права лицо, работающее по гражданско-правовому договору, привлечь к дисциплинарной, материальной ответственности. Для трудового договора важен процесс, а для гражданско-правового — результат.

Существуют нюансы и при оплате труда по гражданско-правовому договору. Стоимость часа определяется исходя из расчета объема выполненных работ и затраченного времени. Надбавок, доплат,

премий и прочего не предусмотрено. Для подрядчика это чревато тем, что заказчик может затребовать достаточно большой объем работ на единицу времени, а премия при этом не выплачивается.

Полагаем необходимым также обратить особое внимание на зачет работы по гражданско-правовому договору в трудовой стаж.

Согласно ранее действовавшему постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4 «Об утверждении положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли)» [5], в стаж работы по специальности засчитывался период фактической педагогической деятельности на условиях почасовой оплаты труда, если объем педагогической нагрузки составил не менее 240 часов в учебном году как в одной, так и в нескольких организациях.

На современном этапе законодательство предусматривает один вид стажа — в бюджетной организации, и периоды педагогической деятельности на условиях почасовой оплаты в зачет данного стажа не идут.

При заключении гражданско-правового договора на оказание образовательных услуг заказчик не вправе потребовать у подрядчика документы, предусмотренные статьей 26 ТК, в частности, медицинскую справку о состоянии здоровья. Вместе с тем, находясь в аудитории, такое лицо контактирует со многими людьми, что небезопасно для здоровья, особенно учитывая сегодняшние реалии.

Учитывая все вышеизложенное, полагаем целесообразным заключать гражданско-правовые договоры с педагогическими работниками из числа ППС для выполнения разовых работ и в течение непродолжительного периода времени. Такие договоры оправданы, например, для проведения занятий по дисциплине «судебная медицина» со студентами специальности «правоведение». Учебное заведение может заключить гражданско-правовой договор со специалистом судебно-медицинской экспертизы, поскольку преподавателей, имеющих соответствующую подготовку, в учебном заведении может не быть. К тому же, если дисциплина имеет объем, составляющий небольшое количество часов, то для проведения занятий по ней могут привлекаться специалисты других организаций, не являющихся учреждениями образования.

В случае, когда объем педагогической нагрузки составляет 240 часов, целесообразно заключить срочный трудовой договор о работе по совместительству. Если объем учебной нагрузки на одну ставку для доцента составляет условно 800 часов, то 240 часов — это 0,3 ставки. Это значит, 240 часов педагог будет приходить в аудиторию в определенное время согласно расписанию. Работа в таком случае уже перестает носить разовый характер и гражданско-правовой договор приобретает элементы трудового договора и трудовых отношений.

Особенно не целесообразен гражданско-правовой договор на оказание образовательных услуг женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. Во время работы по такому договору женщина теряет пособие по уходу за ребенком до 3-х лет. Предположим, договор заключен на учебный год. Несмотря на то, что работа осуществлялась не каждый месяц, пособие теряется за весь период договора. В случае приема женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, на работу по совместительству пособие сохраняется в размере 100%.

Проводя анализ данной темы, важно обратить внимание на постановление Министерства образования Республики Беларусь от 2 сентября 2020 № 224 «Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работников» [6] (далее — Постановление 224), которое признало утратившим силу ранее действовавшее постановление Министерства образования Республики Беларусь от 30 марта 2007 № 26 «О совершенствовании организации труда педагогических работников» [7]. Согласно подпункту 2.1 пункта 2 Постановления 224 [6] педагогическая деятельность в части реализации содержания образовательных программ в рабочее время по месту основной работы может выполняться педагогическими работниками, занимающими должности служащих (ректор, директор, первый проректор, проректор по основной деятельности, директор (заведующий) филиала, заместитель директора (заведующего) филиала по основной деятельности, декан, заместитель декана, заведующий кафедрой) не более половины сокращенной продолжительности рабочего времени профессорско-преподавательского состава. На практике возникает вопрос, чем является такая педагогическая деятельность и как ее оформлять? Некоторые руководители считают, что таким образом законодатель разрешает вышеперечисленным работникам выполнять в рабочее время свои трудовые

обязанности по совместительству. Полагаем, такая позиция в корне является ошибочной хотя бы исходя из самого определения совместительства. В соответствии со статьей 343 ТК, совместительство — это выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора [1]. Это значит, что работа по совместительству должна выполняться вне основной работы.

Можно предполагать, что данная педагогическая деятельность должна осуществляться на основании гражданско-правового договора на оказание образовательных услуг. Но тут проблема в объеме — не более половины рабочего времени ППС, а это достаточно много. Так какой гражданско-правовой договор может быть заключен на такое количество часов? И когда работник будет выполнять свои должностные обязанности по основной работе?

На практике такой вид педагогической деятельности в высших учебных заведениях не осуществляется ввиду отсутствия законодательного закрепления порядка применения Постановления 224 от 2 сентября 2020 г.

Подводя итог вышеизложенному, представляется возможным сделать следующие выводы и предложения:

1) гражданско-правовой договор при осуществлении педагогической деятельности имеет место быть. Его заключение оправдано, если услуги педагогического работника необходимы в течение непродолжительного периода времени, а преподавателей, имеющих соответствующую подготовку, в учебном заведении нет;

2) гражданско-правовой договор имеет свои последствия как для организации, так и для педагога.

При осуществлении педагогической деятельности по гражданско-правовому договору не выплачивается премия, не предоставляются отпуска и больничные, период работы не подлежит зачету в стаж. Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, пособие не выплачивается.

На лицо, оказывающее образовательные услуги по гражданско-правовому договору, не распространяется действие законодательства о труде. Его невозможно привлечь к дисциплинарной ответственности, обязать соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, законодательства об охране труда и технике безопасности;

3) остается дискуссионным вопрос о педагогической деятельности в части реализации образовательных программ в рабочее время по основному месту работы служащими из числа руководящего состава ППС: ректор, проректор по основной деятельности, декан, заместитель декана по основной деятельности, заведующий кафедрой. Практики применения данной педагогической деятельности в высших учебных заведениях Республики Беларусь не выработано ввиду отсутствия законодательного закрепления порядка ее оформления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 с изм. и доп. от 18 июля 2019 № 219-3 [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс: Беларусь» / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. URL: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/belarus>
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-3: принят Палатой представителей 2 декабря 2010: одобр. Советом Респ. 22 декабря 2010 с изм. и доп. от 23 июля 2019 № 231-3 [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс: Беларусь» / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. URL: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/belarus>
3. Аб зацвярджэнні Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафеска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806 [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс: Беларусь» / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. URL: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/belarus>

4. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 № 218-З: принят Палатой представителей 28 октября 1998: одобр. Советом Респ. 19 ноября 1998 с изм. и доп. от 18 декабря 2019 № 277-З [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс: Беларусь» / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. URL: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/belarus>
5. Об утверждении положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли): постановление Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4 [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс: Беларусь» / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. URL: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/belarus>
6. Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работников: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 02.09.2020 № 224 [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс: Беларусь» / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. URL: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/belarus>
7. О совершенствовании организации труда педагогических работников: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 30.03.2007 № 26 [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс: Беларусь» / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. URL: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/belarus>