

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ  
ПО ПРАВОВОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДА  
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО  
СОСТАВА ВУЗА**

Волгоград 2003

Составитель  
ст. преп. каф. международного права и прав человека  
*И.А. Чащихина*

**Практическое** пособие по правовому регулированию труда профессорско-преподавательского состава вуза / Сост. И.А. Чащихина. — Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2003. — 168 с.

Сборник содержит современные нормативные документы, регламентирующие организацию труда преподавателей высшего учебного заведения, в том числе порядок приема и увольнения данных работников.

Предназначен для работников управления кадров, проректора по учебной работе, директоров филиалов, деканов, их заместителей, заведующих кафедрами, преподавателей университета.



© Составление. И.А. Чащихина, 2003  
© Издательство Волгоградского  
государственного университета, 2003

## **Правовое регулирование труда профессорско-преподавательского состава вуза**

Конституция РФ в соответствии с нормами международного права запрещает принудительный труд, закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции РФ).

Эти положения распространяются и на научно-педагогических работников. Как и другие граждане, они свободны в выборе учебного заведения путем вступления в трудовой коллектив на основе добровольного волеизъявления, направленного на выполнение трудовой функции, обусловленной при заключении трудового договора.

При приеме на работу данной категории работников должны соблюдаться гарантии, предусмотренные ст. 64 Трудового кодекса (далее — ТК). Указанной статьей запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, не допускается какое-либо прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

На научно-педагогических работников распространяются и другие нормы трудового законодательства, регулирующие порядок изменения условий трудового договора, его прекращение, охрану труда, рабочее время и время отдыха, оплату труда, материальную и дисциплинарную ответственность, трудовые споры.

Однако осуществление научно-педагогического труда коллективами преподавателей вузов, особенности и своеобразие научно-педагогической работы, являющейся основой их правовой характеристики, породили необходимость в дифференциации законодательства о труде этих работников. В этой связи в сфере регулирования труда преподавателей высшей школы функционирует большое количество специальных правовых норм, уста-

навливающих особый порядок возникновения и существования данных трудовых правоотношений. Поэтому в основе правового регулирования труда этих работников лежит сочетание общего трудового законодательства и специальных правовых норм.

### **Порядок приема на работу, заключение трудового договора**

К научно-педагогическим работникам в высших учебных заведениях относится профессорско-преподавательский состав, включающий в себя профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов (далее — преподавателей), а также деканов факультетов, заведующих кафедрами.

Порядок комплектования работников образовательных учреждений регламентируется их уставами. Правовой формой реализации права на труд преподавателей является трудовой договор, то есть соглашение между работником — преподавателем и работодателем — высшим учебным заведением, как правило, в лице ректора, по которому работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию по соответствующей преподавательской должности, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Работодатель, в свою очередь, обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК). Условия трудового договора не должны содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК).

Ректор может делегировать исполнение некоторых обязанностей проректорам. Так, согласно должностным обязанностям проректора по учебной работе ВолГУ, он может заключать трудовые договоры с преподавателями университета, подписывать приказы и визировать заявления, касающиеся регулирования трудовых отношений с ними.

Федеральный закон «О высшем и послевузовском образовании» в ст. 20 и ст. 332 Трудового кодекса предусматривают, что

трудовые договоры с преподавателями заключаются на срок до пяти лет. Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор, проведение которого в настоящее время регулируется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденным приказом Министра образования РФ от 26.11.2002 г. (далее — Положение о замещении должностей).

Прием на профессорско-преподавательские должности (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами) проводится по результатам конкурсного отбора.

В связи с принятием Трудового кодекса и утверждением нового Положения о замещении должностей заключение трудового договора с преподавателем без проведения конкурсного отбора не допускается.

При перезаключении трудового договора на следующий срок также проводится конкурс на занятие преподавательской должности.

По окончании каждого учебного года ректор объявляет фамилии и должности преподавателей, у которых истекает срок договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений вуза (факультета). Порядок проведения конкурсного отбора должен конкретизироваться в локальных нормативных актах учебного заведения. В связи с ведением документации, касающейся трудовых отношений, оформлением трудовых отношений между учебным заведением и работниками управления кадров, данное управление должно подготавливать списки преподавателей, у которых заканчивается трудовой договор в следующем учебном году, контролировать своевременность объявления и проведения конкурсного отбора.

Конкурс на замещение данных должностей должен быть объявлен не позднее чем за два месяца до истечения срока трудового договора. В этот же срок управление кадров предупреждает каждого преподавателя об истечении срока трудового договора под роспись.

Ректор, на основании данных, подготовленных управлением кадров, объявляет о проведении конкурсного отбора на вакантные должности не менее чем за два месяца до его проведения. Данное объявление публикуется в средствах массовой информации. Лица, желающие принять участие в конкурсе, подают заявления об участии в конкурсе и список научных трудов,

написанных в течение срока, прошедшего с момента прохождения предыдущего конкурса по настоящее время (при их наличии) ученому секретарю ученого совета университета в течение месяца со дня опубликования объявления о конкурсе. Данное заявление подписывается претендентом без согласования с какими-либо должностными лицами. Если претендент на преподавательскую должность не является работником университета, он должен представить документы, подтверждающие его соответствие требованиям, предъявляемым к занятию данной должности (документы об образовании, о наличии ученой степени или ученого звания, стажа работы).

В приеме заявления может быть отказано только в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности или в случае нарушения сроков подачи заявления.

*Лица, желающие принять участие в конкурсном отборе, должны быть ознакомлены:*

- с положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава,
- условиями коллективного договора, действующего в университете,
- квалификационными требованиями по должности (должностной инструкцией),
- правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы;
- условиями оплаты труда, действующими в университете.

До проведения конкурса соответствующая кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре. Вновь приходящим работникам может быть предложено проведение пробных лекций, других учебных занятий, по итогам которых и принимаются рекомендации.

Рекомендации кафедры должны быть доведены до сведения ученого совета факультета на его заседании до проведения голосования по кандидатуре.

Обсуждение и конкурсный отбор претендентов проводится на ученом совете факультета, на котором должно присутствовать не менее 2/3 списочного состава, по результатам тайного голосования.

Претендентам должна быть предоставлена возможность присутствовать на заседаниях кафедры и ученого совета факультета, рассматривающих их кандидатуры.

Прошедшим конкурсный отбор считается лицо, получившее наибольшее число голосов, но не менее половины плюс один голос. При получении равного количества голосов претендентами проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета.

Конкурсный отбор признается несостоявшимся, если ни один из претендентов не получил необходимого числа голосов или не было подано ни одного заявления.

В этом случае может быть объявлен новый конкурсный отбор с соблюдением всей процедуры проведения конкурса.

С лицом, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается трудовой договор, который предусматривает права, обязанности и ответственность сторон. Срок договора устанавливается по соглашению сторон, с учетом коллективного договора и мнения ученого совета факультета. Срок окончания договора должен совпадать с окончанием учебного года, чтобы не было необходимости проводить конкурсный отбор и возможную смену преподавателей во время учебного процесса.

При наличии вакантной должности конкурсный отбор проводится в период учебного года в том же порядке. Однако конкурсный отбор не объявляется при переводе преподавателя с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им преподавательскую должность на той же кафедре, или при переводе на другую профильную кафедру до окончания срока его договора.

В трудовой договор по соглашению сторон могут вноситься дополнительные условия, касающиеся оплаты труда, установления надбавок и доплат, другие льготы, касающиеся труда и быта работника. В любом случае уровень гарантий в договоре не может быть ниже уровня, предусмотренного в законодательстве, соглашениях и коллективном договоре.

Договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается ректором (проректором) и преподавателем, и хранится у каждой из сторон.

Петендент, избранный на должность, должен представить в отдел кадров трудовой договор, подписанный сторонами.

При повторном заключении трудового договора преподаватель должен представить данный договор в отдел кадров до истечения срока действия предыдущего трудового договора. Заведующие кафедрой обязаны проконтролировать оформление трудово-

го договора и его представление преподавателем в отдел кадров. В случае их не предоставления в срок преподаватель не должен допускаться к исполнению своих трудовых обязанностей до подписания трудового договора. В этом случае трудовой договор будет заключаться не с момента окончания срока предшествующего договора, а со дня подписания нового трудового договора.

*Если работник принимается в университет впервые или после перерыва в работе, то кроме трудового договора он должен представить и другие документы (ст. 65 ТК):*

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании,
- медицинскую справку об отсутствии противопоказаний к занятию преподавательской должности.

До начала исполнения своих обязанностей, работник должен пройти инструктаж по технике безопасности.

По результатам конкурсного отбора, на основании подписанного трудового договора и представленных документов издается приказ ректора (проректора) вуза о приеме претендента на преподавательскую должность по соответствующей кафедре.

До подписания трудового договора сторонами, и до предъявления необходимых документов в отдел кадров преподаватель не должен допускаться к исполнению обязанностей, так как в связи с отсутствием необходимых документов или непрохождением медицинского осмотра ему может быть отказано в приеме на работу даже при успешном прохождении конкурса. Законодатель возложил на работодателя обязанность не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обязательный медицинский осмотр, а также в случае наличия медицинских противопоказаний (ст. 76, 212 ТК).

Допуск к работе без необходимого оформления документов в отделе кадров и без издания приказа о приеме на работу может быть признан заключением трудового договора в соответствии со ст. 61 Трудового кодекса, но только в случае, когда такой допуск к



работе был с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то есть ректора (проректора) университета. Однако в течение трех дней после такого допуска к работе с работником должен быть заключен трудовой договор и должны быть представлены необходимые документы в отдел кадров (ст. 67 ТК).

В трудовую книжку преподавателя вносится запись о приеме на должность в соответствии с приказом о приеме на работу и заключенным трудовым договором.

## **Должностные обязанности преподавателей**

В обязанности преподавателей учебных заведений входит не только осуществление обучения различным дисциплинам, но и проведение научных исследований.

*Обязанности преподавателей в соответствии с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и общероссийским классификатором занятий включают в себя:*

- разработку и изменение учебных программ по различным предметам в соответствии с текущими потребностями, учебных планов, годовых календарных учебных графиков;
- чтение лекций и проведение практических занятий, обеспечение руководства обучением студентов индивидуально или путем организации семинаров;
- применение методов организации обучения, способствующих развитию творческого мышления студентов;
- обеспечение высокой эффективности педагогического и научного процессов;
- своевременное оповещение администрации о невозможности по уважительным причинам выполнить работу, обусловленную трудовым договором и расписанием учебных занятий;
- формирование у обучающихся профессиональных качеств по избранному направлению подготовки (специальности), гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;
- развитие у обучающихся самостоятельности, инициативы, творческих способностей;
- разработку экзаменационных вопросников и билетов, оценку экзаменационных работ и результатов тестирования;
- изучение педагогических методов и дидактических материалов и подготовку рекомендаций по их применению;

- проведение научных исследований по вопросам, связанным с их специальностью;
- разработку и издание учебных и методических пособий, научных трудов и статей;
- участие в научно-практических конференциях и семинарах;
- участие в решении финансовых, хозяйственных, научных, методических и других вопросов, касающихся деятельности университета, вуза или колледжа;
- руководство и содействие деятельности студенческих творческих коллективов, других внепрограммных мероприятий;
- систематические занятия по повышению своей квалификации;
- на первом занятии по своей учебной дисциплине каждый преподаватель обязан довести до сведения студентов рабочую программу курса (лекционного, практического, семинарского, лабораторного), содержание и форму внутрисеместровой и итоговой аттестации, список обязательной и рекомендуемой методической, научной и другой литературы (соответствующие материалы должны находиться на кафедрах, в лабораториях и т. п., для возможности пользования ими студентами (п. 8.3 Правил внутреннего трудового распорядка университета));
- выполнение родственных по содержанию обязанностей.

Также в обязанности преподавателей, как и всех работников университета, входит соблюдение законодательства о труде, условий коллективного договора, устава университета, правил внутреннего трудового распорядка, подчинение законным распоряжениям администрации, прохождение периодических медицинских осмотров.

Обязанности преподавателей конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, разрабатываемых на кафедрах по каждой должности, с которыми должны быть ознакомлены работники. Обязанности на каждый учебный год конкретизируются в индивидуальных планах, которые разрабатываются заведующими кафедрами, согласовываются с деканами факультетов и утверждаются проректором по учебной работе.

Ознакомление работника с его должностными обязанностями должно подтверждаться его подписью, так как неисполнение данных обязанностей является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь наложение дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания налагаются за нарушения трудовой дисциплины. Под дисциплинарными нарушениями понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, предусмотренных законодательством о труде, уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, другими нормативными документами университета, трудовым договором, в т.ч. индивидуальным планом.

*При исполнении должностных обязанностей преподаватели имеют право:*

- на обеспечение своей профессиональной деятельности;
- избирать и быть избранными в ученый совет университета,
- участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности университета в ученом совете университета или в общественных организациях;
- пользоваться в порядке, предусмотренном коллективным договором, информационными фондами университета, услугами научных, учебных, социально-бытовых, лечебных и других подразделений университета;
- обжаловать приказы и распоряжения администрации университета в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- определять содержание учебных курсов в соответствии с государственными образовательными стандартами;
- выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие индивидуальным особенностям работника и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
- на защиту профессиональной чести и достоинства.

В соответствии со ст. 55 Закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений преподавателем норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

## **Изменение условий трудового договора, перевод на другую работу**

В трудовой договор могут вноситься изменения и дополнения, путем заключения дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью договора. Данные изменения могут касаться любых условий договора: должностных обязанностей, оплаты труда, установления или отмены льгот, касающихся различных надбавок и доплат, производимых работнику и т. п. Однако вносимые изменения не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством о труде, соглашениями, коллективным договором и другими нормативными актами, действующими в университете.

Изменения и дополнения вносятся в трудовой договор и при изменении законодательства, коллективного договора, а также при присуждении преподавателю ученой степени или присвоении ученого звания.

При присуждении ученой степени или присвоении ученого звания в трудовой договор вносятся изменения, касающиеся размера оплаты труда в соответствии с Единой тарифной сеткой. Если же работник желает перейти на другую вышестоящую должность, в том числе и в связи с присуждением ученой степени или присвоением ученого звания (например, старший преподаватель — на должность доцента), то такой перевод возможен только по результатам конкурса. Конкурсный отбор в данном случае проводится в том же порядке, что и при заключении трудового договора.

Изменения в действующий трудовой договор вносятся при переводе преподавателя с его согласия на вакантную аналогичную или ниже занимаемой им преподавательскую должность на той же кафедре, или при переводе на другую профильную кафедру до окончания срока его договора. Проведения конкурсного отбора в этом случае не требуется.

Для изменения условий трудового договора необходимо представить в управление кадров соглашение, подписанное сторонами и заявление работника (если это касается перевода на другую работу), документы, подтверждающие присуждение ученой степени или присвоение ученого звания.

Изменения условий трудового договора оформляются приказом ректора (проректора) на основании представленных документов.

Необходимость изменения условий трудового договора, в т.ч. касающихся учебной нагрузки преподавателя, возможна при изменении учебного плана и по другим объективным причинам (но это не может быть связано с перераспределением нагрузки между преподавателями, такое изменение возможно только с согласия преподавателя, в случае его отказа перераспределение нагрузки не должно производиться). Такие изменения должны производиться по окончании учебного года. Однако преподаватели должны быть ознакомлены с предстоящими изменениями не менее чем за два месяца до их введения, то есть до окончания учебного года и ухода работников в очередной отпуск, в письменной форме. Кроме ознакомления с предстоящими изменениями, необходимо получить согласие работника на работу в новых условиях труда. При отказе работника от таких изменений условий трудового договора работнику должна быть предложена другая работа по его квалификации, а при ее отсутствии — другая нижеоплачиваемая работа. При отсутствии такой работы или при отказе от перевода на другую работу работник подлежит увольнению по истечении двух месяцев со дня предупреждения об изменениях условий договора (ст. 73 ТК). Увольнение производится со ссылкой на п. 7 ст. 77 Трудового кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

## **Оплата труда**

Оплата труда преподавателей производится в соответствии с разрядами по единой тарифной сетке (ЕТС).

С 1 октября 2003 г. оклад по 1-му разряду ЕТС равен 600 рублям.

Конкретный разряд работнику устанавливается при заключении трудового договора в зависимости от занимаемой должности в соответствии с Постановлением «О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы» от 14.11.92. При приобретении необходимого стажа работы, изменении других условий работнику может изменяться разряд и в течение срока действия трудового договора.

Согласно данному постановлению работникам, занимающим должности ассистента или преподавателя, имеющим выс-

шее образование, независимо от стажа работы устанавливаются 9—11-й разряды.

При присуждении ассистентам или преподавателям ученой степени кандидата наук, им устанавливается 12-й разряд.

Работники, имеющие высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, могут занимать должности старших преподавателей, в этом случае им устанавливается 13-й разряд, а при присвоении ученой степени кандидата наук — 14-й разряд.

Работники, имеющие ученое звание доцента или ученую степень кандидата наук, могут занимать должности доцента, в этом случае данным работника устанавливается 14-й разряд.

Если работник, занимающий должность доцента, имеет и ученое звание доцента степень кандидата наук, ему устанавливается 15-й разряд.

В порядке исключения на должность доцента по 14—15-му разрядам могут быть приняты высококвалифицированные специалисты, в том числе не имеющие ученого звания и ученой степени, но обладающие опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 5 лет.

На должность профессора могут быть назначены работники, имеющие ученое звание профессора или доцента или ученую степень доктора наук с установлением им 16-го разряда.

Если работник, занимающий должность профессора имеет и ученое звание профессора и ученую степень доктора наук, ему устанавливается 17-й разряд.

В порядке исключения на должность профессора по 16—17-му разрядам могут быть приняты высококвалифицированные специалисты, в том числе не имеющие ученого звания и ученой степени, но обладающие опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 10 лет.

С 1 октября 2003 года оклад данных категорий работников в соответствии с ЕТС равен:

- по 9-му разряду — 1340 рублей,
- по 10-му разряду — 1470 рублей,
- по 11-му разряду — 1610 рублей,
- по 12-му разряду — 1740 рублей,
- по 13-му разряду — 1880 рублей,
- по 14-му разряду — 2020 рублей,
- по 15-му разряду — 2180 рублей,

по 16-му разряду — 2340 рублей,  
по 17-му разряду — 2520 рублей.

Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (п. 5 ст. 30 ФЗ) научно-педагогическим работникам высших учебных заведений установлены надбавки к должностным окладам в размере:

- 40% за должность доцента;
- 60% за должность профессора.
- доктора наук — в размере 1500 рублей;
- кандидата наук — в размере 900 рублей.

Работникам университета выплачиваются премии, устанавливаются различные доплаты и надбавки за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, совмещение должностей и в других случаях в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором университета, положением о надбавках.

Индивидуальные надбавки и доплаты устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон.

Дополнительная оплата устанавливается при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников. В соответствии с коллективным договором, действующим в университете, за выполнение обязанностей работника, отсутствующего по болезни, производится доплата в размере 100% заработка, отсутствующего по другим причинам — 20% заработка. Такое совмещение профессий оформляется приказом, изданным на основании заявления, согласованного с заведующим кафедрой, деканом факультета и завизированного ректором (проректором), поданного в отдел кадров.

За успехи в учебной методической, научной, воспитательной работе для преподавателей устанавливаются различные формы морального и материального поощрения.

Поощрения применяются ректором и проректорами по представлениям деканатов или деканами — по представлению заведующих кафедрами.

Моральные и материальные поощрения назначаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением о надбавках к должностным окладам и премиям сотрудникам ВолГУ, утверждаемым ежегодно.

Для содействия обеспечению издательской продукцией и периодическими изданиями преподавателям (в том числе руководя-

щим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 150 рублей (п. 8 ст. 55 Закона «Об образовании»).

## **Рабочее время и время отдыха**

Для преподавателей университета установлена шестидневная рабочая неделя, которая не может превышать 36 часов (ст. 333 ТК). Расписание учебных занятий должно составляться с учетом данной нормы и вывешиваться деканатом не позднее чем за десять дней до начала семестра (п. 8.2 Правил внутреннего трудового распорядка).

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка выходным днем является воскресенье. Во время сессии выходные дни устанавливаются с учетом расписания учебных занятий.

Привлечение преподавателей к работе в нерабочие праздничные дни, в том числе и во время сессии, не допускается.

Учебная нагрузка преподавателям устанавливается университетом самостоятельно в зависимости от квалификации и профиля кафедры, но согласно Типовому положению об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) РФ (далее — типовое положение о вузе) она не может превышать 900 академических часов. В Уставе университета установлено, что учебная нагрузка для преподавателя не может превышать 900 часов, а в структурных подразделениях повышения квалификации — 800 часов. Средняя годовая нагрузка преподавателей устанавливается ученым советом университета ежегодно. В настоящее время она составляет 850 часов.

Индивидуальная нагрузка каждого преподавателя определяется заведующим кафедрой, согласовывается с деканом и утверждается проректором по учебной работе.

Невыполнение преподавателем своей учебной нагрузки без уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности.

Всем преподавателям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 56 календарных дней, который предоставляется в летнее каникулярное время. В исключительных случа-



ях отпуск полностью или частично может быть перенесен на зимнее каникулярное время (п. 5.1.1 Коллективного договора). Вне графика отпуск предоставляется при приобретении работником путевки из средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение.

График отпусков на каждый календарный год составляется и утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа университета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК), а не позднее чем за три дня должна быть произведена его оплата (ст. 136 ТК).

Преподаватели не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК). Периоды, входящие в стаж работы для предоставления данного отпуска, определены в Положении, утвержденном приказом Минобразования.

*В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:*

- фактически проработанное время;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично: ежегодные оплачиваемые отпуска, ученические отпуска, время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, периоды выполнения государственных или общественных обязанностей и т. п.;
- время прохождения производственной практики на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени нахождения в частично оплачиваемом отпуске и получения пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

*Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:*

- при переходе работника в порядке перевода из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда.

Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа рассматриваются администрацией университета по согласованию с профсоюзным органом.

Данный длительный отпуск может предоставляться в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Также при предоставлении данного отпуска необходимо учитывать срок действия трудового договора, так как в соответствии с действующим законодательством он не может быть продлен на время данного отпуска.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств определяются уставом образовательного учреждения, коллективным договором.

В Уставе ВолГУ предусматривается, что данный отпуск предоставляется, как правило, для написания учебников, других научных трудов по представлению кафедры.

В коллективном, трудовом договорах может предусматриваться предоставление дополнительных дней отдыха с оплатой или без сохранения заработной платы.

В настоящее время в коллективном договоре, заключенном в университете, предусматривается возможность предоставления дополнительного времени отдыха как с оплатой, так и без сохранения заработной платы (п. 5.1.4. Коллективного договора).

## **Основания прекращения трудового договора, увольнение преподавателей**

Как уже отмечалось выше не менее чем за два месяца до окончания срока трудового договора преподавателя должен быть объявлен конкурс на замещение данной должности.

При успешном прохождении конкурсного отбора с преподавателем заключается новый трудовой договор.

*Увольнение преподавателя в связи с окончанием срока договора возможно только в двух случаях:*

- при непредоставлении заявления об участии в конкурсе,
- при непрохождении конкурсного отбора на ученом совете факультета.

Трудовой договор с преподавателем прекращается со ссылкой на п. 2 ст. 77 ТК — истечение срока договора с внесением соответствующей записи в трудовую книжку. Работник должен быть предупрежден об увольнении не менее чем за три дня.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины и непerezаклучения его на другой срок, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК).

Однако срок трудового договора не продлевается в связи с нахождением работника в отпуске по уходу за ребенком. Поэтому в случае, когда срок договора заканчивается в период отпуска по уходу за ребенком, необходимо перед оформлением отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком предупредить работника о дате окончания трудового договора и необходимости участия в конкурсе на замещение данной должности.

Направляя работников на стажировку или в длительные командировки, также необходимо учитывать, чтобы их срок заканчивался до истечения срока трудового договора, так как Трудовой кодекс РФ, Положение о замещении должностей не предусматривают возможности продления срока трудового договора по данным основаниям. Поэтому при неучастии в конкурсе на

замещение должности работник увольняется в связи с истечением срока договора.

Прекращение трудовых правоотношений возможно и до истечения срока договора.

Работник может расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за две недели до увольнения в письменной форме. При наличии уважительных причин или по договоренности с работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения (ст. 80 ТК).

Увольнение работника в данном случае оформляется приказом со ссылкой на п. 3 ст. 77 ТК, соответствующая запись вносится в трудовую книжку.

До истечения срока предупреждения работник может отозвать свое заявление, при этом увольнение не производится за исключением случая, когда на его место в письменной форме был приглашен работник по переводу из другой организации.

Досрочное прекращение трудового договора может производиться по обоюдному согласию сторон в соответствии с п. 1 ст. 77 ТК.

До истечения срока трудового договора он может быть расторгнут и по инициативе работодателя.

Прекращение трудовых правоотношений может быть произведено в связи с ликвидацией вуза. В этом случае работники предупреждаются об увольнении в письменной форме не менее чем за два месяца. При увольнении работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если работник не трудоустроится в течение второго месяца после увольнения, то ему выплачивается пособие на трудоустройство в размере среднего месячного заработка. В случае обращения в службу занятости в течение двух недель после увольнения и нетрудоустройстве данным органом, средний заработок сохраняется и за третий месяц (ст. 178 ТК).

*Расторжение договора с преподавателем не допускается при:*

- передаче вуза в ведение другого учредителя, переименовании вуза, факультета, филиала, кафедры;
- реорганизации вуза (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании).

Однако если преподаватель не согласен на продолжение трудовых отношений в данном случае, то он подлежит увольнению

по п. 6 ст. 77 ТК — отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией.

Преподаватели могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников.

Увольнение педагогических работников по данному основанию допускается только после окончания учебного года. На это прямо указано в Типовом положении о вузе (абз. 5 п. 77) и в Положении о замещении должностей (п. 19).

Преподаватели, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата работников, должны быть предупреждены об этом под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Увольнение допускается только при невозможности перевода работника с его согласия на другое место работы.

По данному основанию не могут быть уволены беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 ТК).

При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие и сохраняется средний заработок на условиях и в порядке, как и при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

*Увольнение преподавателя по инициативе работодателя допускается и в других случаях, предусмотренных ст. 81, 336 ТК:*

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

- а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение в связи с несоответствием возможно, если нельзя перевести работника с его согласия на другую работу. Если несоответствие занимаемой должности связано с состоянием здоровья работника, то при увольнении ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

*Увольнение работника по инициативе работодателя возможно и за нарушения трудовой дисциплины. Данные основания также предусмотрены в ст. 81 и 336 ТК. Это:*

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Увольнение за нарушение трудовой дисциплины возможно только в течение одного месяца с момента обнаружения проступка должностным лицом (заведующим кафедрой, деканом

факультета и т. д.). В данный месячный срок не входит время болезни и нахождения работника в отпуске (если это связано с неоднократным неисполнением работником своих обязанностей, то в данный срок не входит и время, необходимое на учет мнения профсоюзного органа).

Если нарушение было обнаружено не сразу, то увольнение допускается в течение одного месяца после обнаружения проступка, но не позднее шести месяцев с момента его совершения.

До увольнения с работника должно быть затребовано письменное объяснение для выяснения причин совершения проступка. При отказе работника от дачи объяснения составляется соответствующий акт. Однако данный отказ не препятствует увольнению работника (ст. 193 ТК).

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации. Данная норма не распространяется на прекращение трудового договора в связи с истечением срока договора и по инициативе работника.

Если преподаватель является членом профсоюза, то его увольнение в связи с сокращением численности или штата, несоответствием занимаемой должности в связи с недостаточной квалификацией, неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей допускается только с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

## **Особенности регулирования труда заведующих кафедрами и деканов факультетов**

Как отмечалось выше, в профессорско-преподавательский состав также включаются заведующие кафедрами и деканы факультетов, но на них не распространяются условия и порядок заключения трудового договора, предусмотренные для преподавателей. Данные должности являются выборными. Порядок проведения выборов регламентируется уставом университета.

Декан избирается из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников университета (п. 59 Типового положения о вузе). Претенденты на должность декана должны иметь ученую степень или звание (п. 59 Типового положения о вузе).



Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и Трудовой кодекс устанавливают возрастную ценз для занятия должности декана: должность декана замещается лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудового договора. Продление срока занятия данной должности возможно до достижения возраста семидесяти лет ректором по представлению ученого совета университета. Лица, занимающие должность декана и достигшие необходимого возраста, должны быть переведены с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации. При отказе от такого перевода они могут быть уволены в связи с достижением возраста шестидесяти пяти лет (ст. 336 ТК).

Декан избирается ученым советом факультета по результатам тайного голосования на срок до 5 лет и утверждается в должности приказом ректора. Выборы считаются правомочными, если в заседании ученого совета принимало участие не менее 2/3 утвержденного состава совета. Заседание совета оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Совета. Процедура избрания определяется положением о факультете, утвержденным ученым советом университета.

Декан осуществляет управление деятельностью факультета, в пределах своей компетенции он издает распоряжения и указания, обязательные для всех студентов и сотрудников факультета. Декан несет персональную ответственность за результаты работы факультета. Он может быть досрочно освобожден от должности решением ученого совета университета по представлению совета факультета или ректора университета.

Заведующий кафедрой избирается из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля и, как правило, должен иметь ученую степень или звание (п. 60 Типового положения о вузе).

В соответствии с Уставом ВолГУ заведующий кафедрой избирается по результатам тайного голосования ученым советом университета на срок до 5 лет по рекомендации коллектива соответствующей кафедры, ученого совета факультета, ректора университета и утверждается в должности приказом ректора. Заседание оформляется протоколом, который подписывается председателем и ученым секретарем Совета университета. В настоящее время в университете действует положение о выборах заведую-

щего кафедрой от 11 ноября 2003 года, в котором указано, что заведующие кафедрой избираются ученым советом соответствующего факультета, что противоречит Уставу ВолГУ, поэтому данная норма не должна применяться.

Заведующий кафедрой осуществляет непосредственное руководство кафедрой.

Оплата труда данным категориям работников устанавливается в соответствии с разрядом оплаты ЕТС, соответствующего их квалификации по преподавательской должности, а также устанавливается доплата за заведывание кафедрой в размере 25% от должностного оклада, за руководство факультетом — 35%.

## **Особенности регулирования труда совместителей**

Должности профессорско-преподавательского состава могут замещаться и по совместительству.

Совместительство — выполнение работником помимо своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в той же организации (внутреннее совместительство) или в другой организации (внешнее совместительство) (ст. 282 ТК).

По действующему законодательству порядок замещения преподавательских должностей работниками-совместителями такой же, как и для других преподавателей. Поэтому прием преподавателей-совместителей возможен только по результатам конкурсного отбора. Однако для данной категории работников предусмотрены особенности в регулировании их труда.

Основными нормативными актами, регулирующими труд совместителей, являются Трудовой кодекс и Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Штатный профессорско-преподавательский состав за пределами рабочего дня по основной должности при наличии соответствующей квалификации может выполнять работу по совместительству на любых должностях, в том числе преподавательских, как в своем учебном заведении, так и в другом учебном заведении, организации.

Для работы по совместительству не требуется согласия работодателя или профсоюзного органа по основному месту рабо-

ты. Однако несовершеннолетним и беременным женщинам работа по совместительству не разрешается.

Работник, поступающий на работу по совместительству в другую организацию, обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а при необходимости — диплом об образовании (ст. 283 ТК).

Продолжительность работы по совместительству преподавателей не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. В случае, если по основному месту работы преподаватель работает менее 16 часов в неделю (то есть 0,44 ставки), работа по совместительству не должна превышать 16 часов в неделю (то есть 0,44 ставки).

В настоящее время постановлением Минтруда с согласия работодателя допускается выполнение педагогической работы по совместительству высококвалифицированными специалистами в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Оплата работы по совместительству производится независимо от размера заработной платы по основному месту работы за фактически выполненную работу.

Преподавательская работа с почасовой оплатой труда в объеме не более 300 ч в учебном году не считается совместительством как для работников данного вуза, так и для работающих в других учебных заведениях.

*В соответствии с постановлением Минтруда совместительством не признается:*

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение данных видов работ (за исключением работы, предусмотренной в подп. «а») также допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Штатные преподаватели вуза могут выполнять преподавательскую работу на своей или другой кафедре как с почасовой оплатой в объеме до 300 ч в учебном году, так и на условиях совместительства в объеме до 0,5 ставки преподавателя, в том числе в период замещения временно отсутствующего преподавателя.

По общему правилу отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе и подлежит оплате на общих основаниях. Если отпуск по совместительству меньше отпуска по основному месту работы, то работнику, по его просьбе, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на этот срок (ст. 286 ТК). Однако, исходя из условий работы, думается, можно включать в трудовой договор условие об использовании отпуска в каникулярный период, в противном случае, данные преподаватели не смогут выполнить установленную для них учебную нагрузку, в связи с невозможностью перенесения учебных занятий на летний период.

На работающих по совместительству распространяется законодательство о труде, поэтому трудовой договор с ними может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным Трудо-

вым кодексом. Однако для совместителей предусмотрено дополнительное основание прекращения трудового договора: в случае приема работника, для которого данная работа будет являться основной (ст. 288 ТК). Увольнение по данному основанию производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

В трудовую книжку вносится запись о работе по совместительству только по желанию работника работодателем по месту основной работы. Если работник работает по совместительству в другой организации, то для внесения в трудовую книжку записи о работе по совместительству в отдел кадров необходимо представить копии приказов о приеме на работу и об увольнении (или справку о работе со ссылкой на данные приказы).

## **Порядок регулирования трудовых споров**

В период трудовой деятельности между работником и работодателем в лице его представителей могут возникать разногласия по различным вопросам, которые могут перерасти в индивидуальный трудовой спор, то есть спор между работником и работодателем по поводу применения норм трудового законодательства. Это могут быть разногласия по поводу регулирования рабочего времени и предоставления времени отдыха, заключения трудового договора на следующий срок и прекращения трудовых правоотношений, перевода на другую работу, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, оплаты труда и т. п.

Данные споры рассматриваются комиссиями трудовых споров или судами. Новым Трудовым кодексом за работником закреплено право выбора органа для рассмотрения возникшего спора. Исключением являются споры о восстановлении на работе, изменении даты и формулировки увольнения, переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Данные споры рассматриваются только в суде (ст. 391 ТК).

Также в связи с возникшими разногласиями работник имеет право обратиться в государственную инспекцию труда Волгоградской области. Государственные инспекторы ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры

по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав (ст. 356 ТК).

Однако прежде чем обращаться за разрешением спора в данные органы, необходимо попытаться разрешить возникшие разногласия по месту работы. В первую очередь данные разногласия разрешаются заведующими кафедрами или деканами факультетов, если они связаны с заключением трудового договора, увольнением, временем отдыха и т. п., то необходимо обратиться в управление кадров, если же это связано с оплатой труда — в бухгалтерию. Также для разрешения спора можно обратиться к проректору или ректору университета.

Только в случае неразрешения разногласий с представителем работодателя, они перерастают в трудовой спор, так как в соответствии со ст. 381 Трудового кодекса, индивидуальным трудовым спором признаются не просто разногласия, а неурегулированные разногласия между работником и работодателем. Поэтому до обращения в органы по рассмотрению трудовых споров работник должен попытаться разрешить возникшие разногласия путем обращения в соответствующие отделы и управления университета. Если работник является членом профсоюза, то урегулирование возникших разногласий возможно при посредничестве профсоюзного органа.

Кроме права на обращение в юрисдикционные органы для защиты своих трудовых прав работник обладает и правом на самозащиту своих прав. Так, в соответствии со ст. 379 Трудового кодекса работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняется место работы, а данное время подлежит оплате как время простоя.

Например, согласно п. 8.1.7 Коллективного договора ВолГУ в аудиториях, в которых температура воздуха ниже 16 градусов, не должны проводиться занятия. В этом случае, если занятия не отменяются, то преподаватель имеет право отказаться от их проведения в таких аудиториях и предупредить об этом заведующего кафедрой или декана факультета. Работодатель, его представители не имеют право применять какие-либо взыскания к данному работнику. Данное время должно быть оплачено как время простоя.

# **ПРИЛОЖЕНИЕ**

# **Конституция Российской Федерации**

**ПРИНЯТА НА ВСЕНАРОДНОМ ГОЛОСОВАНИИ 12.12.1993 г.**

**(ИЗВЛЕЧЕНИЯ)**

## **Статья 7**

1. Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

## **Статья 30**

1. Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

2. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

## **Статья 37**

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.



5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

#### **Статья 44**

1. Каждому гарантируется свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания. Интеллектуальная собственность охраняется законом.

2. Каждый имеет право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям.

3. Каждый обязан заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории и культуры.

#### **Статья 45**

1. Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется.

2. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

# Трудовой кодекс Российской Федерации

Принят 30.12.2001 г.

(Извлечения)

## Статья 21. Основные права и обязанности работника

*Работник имеет право на:*

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а

также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

*Работник обязан:*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

## **Статья 76. Отстранение от работы**

*Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:*

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## **Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора**

*Основаниями прекращения трудового договора являются:*

- 1) соглашение сторон (ст. 78);
- 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72);

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

### **Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы

работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

## **Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

*Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:*

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
  - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
  - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его

уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в п. 2 и 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом)

в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

## **Статья 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подп. «б» п. 3 ст. 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.



### **Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

*Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:*

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) избрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- 6) смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу,

### **Статья 98. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)**

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совмести-

тельства, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## **Статья 112. Нерабочие праздничные дни**

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1 и 2 января	—	Новый год;
7 января	—	Рождество Христово;
23 февраля	—	День защитника отечества;
8 марта	—	Международный женский день;
1 и 2 мая	—	Праздник Весны и Труда;
9 мая	—	День Победы;
12 июня	—	День России;
7 ноября	—	годовщина Октябрьской революции. День согласия и примирения;
12 декабря	—	День Конституции Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни.

## **Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников**

### **Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью**

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами.

### **Статья 332. Срок трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования**

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста семидесяти лет.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.

### **Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников**

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

### **Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск**

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

### **Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников**

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

### **Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

# **Об образовании**

## **Закон Российской Федерации**

**(в ред. от 13.01.1996 г., с изм. и доп. от 16.11.1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 1997 г., 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10.01.2003 г.)**

### ***(Извлечения)***

Под образованием в настоящем Законе понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов).

#### **Статья 14. Общие требования к содержанию образования**

1. Содержание образования является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть ориентировано на:

- обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации;
- развитие общества;
- укрепление и совершенствование правового государства.

2. Содержание образования должно обеспечивать:

- адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры общества;
- формирование у обучающегося адекватной современному уровню знаний и уровню образовательной программы (ступени обучения) картины мира;
- интеграцию личности в национальную и мировую культуру;
- формирование человека и гражданина, интегрированного в современное ему общество и нацеленного на совершенствование этого общества;
- воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества.

3. Профессиональное образование любого уровня должно обеспечивать получение обучающимся профессии и соответствующей квалификации.

4. Содержание образования должно содействовать взаимопониманию и сотрудничеству между людьми, народами независимо от расовой, национальной, этнической, религиозной и социальной принадлежности, учитывать разнообразие мировоззренческих подходов, способствовать реализации права обучающихся на свободный выбор мнений и убеждений.

5. Содержание образования в конкретном образовательном учреждении определяется образовательной программой (образовательными программами), разрабатываемой, принимаемой и реализуемой этим образовательным учреждением самостоятельно.

Государственные органы управления образованием обеспечивают разработку на основе государственных образовательных стандартов примерных образовательных программ.

6. Образовательное учреждение в соответствии со своими уставными целями и задачами может реализовывать дополнительные образовательные программы и оказывать дополнительные образовательные услуги (на договорной основе) за пределами определяющих его статус образовательных программ.

7. Военная подготовка в гражданских образовательных учреждениях может проводиться только на факультативной основе с согласия обучающихся и (или) их родителей (законных представителей) за счет средств и силами заинтересованного ведомства.

8. Образовательное учреждение при реализации образовательных программ использует возможности учреждений культуры.

## **Статья 51. Охрана здоровья обучающихся, воспитанников**

1. Образовательное учреждение создает условия, гарантирующие охрану и укрепление здоровья обучающихся, воспитанников.

Учебная нагрузка, режим занятий обучающихся, воспитанников определяются уставом образовательного учреждения на основе рекомендаций, согласованных с органами здравоохранения.

3. Педагогические работники образовательных учреждений обязаны проходить периодические бесплатные медицинские обследования, которые проводятся за счет средств учредителя.

## **Статья 53. Занятие педагогической деятельностью**

1. Порядок комплектования работников образовательных учреждений регламентируется их уставами.

К педагогической деятельности в образовательных учреждениях допускаются лица, имеющие образовательный ценз, ко-

торый определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов.

2. К педагогической деятельности в образовательных учреждениях не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации и Уголовным кодексом РСФСР.

Перечень соответствующих медицинских противопоказаний устанавливается Правительством Российской Федерации.

#### **Статья 54. Оплата труда работников образовательных учреждений**

1. Заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение работником образовательного учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2. Педагогическим работникам образовательных учреждений минимальные ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются в размере, превышающем уровень средней заработной платы в Российской Федерации.

3. Размер средней ставки заработной платы и должностного оклада педагогических работников образовательных учреждений устанавливается на уровне:

- для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования — в два раза превышающем уровень средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации;
- для учителей и других педагогических работников — не ниже средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации;
- для иных работников образовательных учреждений — средней заработной платы аналогичных категорий работников промышленности в Российской Федерации.

4. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного образовательного



учреждения самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Изыскание средств на эти цели путем превышения максимально допустимых учебных нагрузок на педагогического работника образовательного учреждения запрещается.

*(Федеральным законом от 24 декабря 2002 г. № 176-ФЗ действие п. 2, 3 ст. 54 настоящего Федерального закона приостановлено с 1 января по 31 декабря 2003 г. в части, не обеспеченной финансированием из федерального бюджета).*

## **Статья 55. Права работников образовательных учреждений, их социальные гарантии и льготы**

1. Работники образовательных учреждений имеют право на участие в управлении образовательным учреждением, на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

3. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

4. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

5. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом осо-

бенностей их труда продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются Кодексом законов о труде Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), на первоочередное предоставление жилой площади.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

6. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре (контракте), ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида.

7. Педагогический работник образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющий ученую степень по соответствующей специальности, имеет право безвозмездно читать учебный курс, параллельный существующему. Руководство образовательного учреждения обязано создать для этого необходимые условия.

8. Педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 150 рублей — в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 рублей — в других образовательных учреждениях. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

9. На педагогических работников образовательных учреждений, удаленных от городских центров и рассматриваемых в каче-

стве таковых органами государственной власти и органами управления образованием, распространяются льготы, предусмотренные в данной местности для специалистов сельского хозяйства.

10. На выпускников педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, других специалистов, прибывших на работу в сельские образовательные учреждения, распространяются условия и порядок выдачи единовременного пособия на хозяйственное обзаведение, устанавливаемые для специалистов, окончивших сельскохозяйственные образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования.

11. На работников учебных и научных лабораторий, учебно-производственных, производственных мастерских (цехов) и учебных хозяйств учреждений, предприятий и организаций системы образования распространяются льготы и преимущества, устанавливаемые для работников соответствующих производств.

12. На занятых на работах с осужденными работников образовательных учреждений и учебно-консультационных пунктов, которые создаются при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, распространяются порядок и условия установления пенсии в связи с особыми условиями труда, предусмотренные для занятых на работах с осужденными работников учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

## **Статья 56. Трудовые отношения в системе образования**

1. Для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательное учреждение в течение этого срока.

3. Трудовые отношения работника образовательного учреждения регулируются трудовым договором (контрактом). Условия трудового договора (контракта) не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

4. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения пе-

дагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

# **О высшем и послевузовском профессиональном образовании**

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 22.08 1996 г.  
(с изм. и доп. ОТ 25 ИЮНЯ, 24 ДЕКАБРЯ 2002 г.,  
10 ЯНВАРЯ, 5 АПРЕЛЯ 2003 г.)**

## ***(ИЗВЛЕЧЕНИЯ)***

### **Статья 3. Автономия высших учебных заведений и академические свободы**

1. Под автономией высшего учебного заведения понимается его самостоятельность в подборе и расстановке кадров, осуществлении учебной, научной, финансово-хозяйственной и иной деятельности в соответствии с законодательством и уставом высшего учебного заведения, утвержденным в установленном законодательством порядке.

(...)

3. Педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, научным работникам и студентам высшего учебного заведения предоставляются академические свободы, в том числе свобода педагогического работника высшего учебного заведения излагать учебный предмет по своему усмотрению, выбирать темы для научных исследований и проводить их своими методами, а также свобода студента получать знания согласно своим склонностям и потребностям.

Предоставляемые академические свободы влекут за собой академическую ответственность за создание оптимальных условий для свободного поиска истины, ее свободного изложения и распространения.

### **Статья 5. Государственные образовательные стандарты высшего и послевузовского профессионального образования и образовательные программы высшего и послевузовского профессионального образования**

1. Государственные образовательные стандарты высшего и послевузовского профессионального образования предназначены для обеспечения:

- 1) качества высшего и послевузовского профессионального образования;
- 2) единства образовательного пространства Российской Федерации;
- 3) основы для объективной оценки деятельности образовательных учреждений, реализующих образовательные программы высшего и послевузовского профессионального образования;
- 4) признания и установления эквивалентности документов иностранных государств о высшем и послевузовском профессиональном образовании.

2. Государственные образовательные стандарты высшего и послевузовского профессионального образования состоят из федеральных и национально-региональных компонентов.

Федеральные компоненты государственных образовательных стандартов высшего и послевузовского профессионального образования включают в себя:

- 1) общие требования к основным образовательным программам высшего и послевузовского профессионального образования;
- 2) требования к обязательному минимуму содержания основных образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования, к условиям их реализации, в том числе к учебной и производственной практике и итоговой аттестации выпускников, уровню подготовки выпускников по каждому направлению подготовки (специальности);
- 3) сроки освоения основных образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, не противоречащие срокам, установленным законодательством Российской Федерации и (или) положениями о высших учебных заведениях соответствующих видов;
- 4) максимальный объем учебной нагрузки обучающихся.

Национально-региональные компоненты государственных образовательных стандартов высшего и послевузовского профессионального образования отражают национально-региональные особенности подготовки специалистов по соответствующим направлениям подготовки (специальностям).

3. Порядок разработки, утверждения и введения в действие государственных образовательных стандартов высшего и послевузовского профессионального образования в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом, определяется Правительством Российской Федерации.

4. Содержание национально-региональных компонентов государственных образовательных стандартов высшего и послевузовского профессионального образования определяется высшим учебным заведением самостоятельно, в случае финансирования их реализации за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации — по согласованию с соответствующим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

5. Основные образовательные программы высшего и послевузовского профессионального образования разрабатываются федеральными (центральными) органами управления образованием и ведомственными государственными органами управления образованием и в части, выходящей за пределы соответствующих государственных образовательных стандартов, выполняют функции примерных образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования.

6. Перечень направлений подготовки (специальностей) высшего и послевузовского профессионального образования устанавливается в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

## **Статья 12. Управление высшим учебным заведением**

1. Управление высшим учебным заведением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) и уставом высшего учебного заведения на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности.

Устав высшего учебного заведения (изменения устава и дополнения к нему) принимается общим собранием (конференцией) педагогических работников, научных работников, а также представителей других категорий работников и обучающихся высшего учебного заведения (далее — общее собрание (конференция)).

Военно-учебные заведения осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Общее руководство государственным или муниципальным высшим учебным заведением осуществляет выборный представительный орган — ученый совет.

В состав ученого совета входят ректор, который является председателем ученого совета, и проректоры. Другие члены ученого совета избираются общим собранием (конференцией) тайным голосованием.

Состав, полномочия, порядок выборов и деятельности ученого совета определяются уставом высшего учебного заведения на основании типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении).

Уставами высших учебных заведений может быть предусмотрено создание попечительских советов.

3. Непосредственное управление высшим учебным заведением осуществляет ректор. Ректор государственного или муниципального высшего учебного заведения в порядке, установленном уставом высшего учебного заведения, избирается тайным голосованием на общем собрании (конференции) на срок до пяти лет и утверждается в должности органом управления образованием, в ведении которого находится высшее учебное заведение.

В случае мотивированного отказа органа управления образованием утвердить кандидатуру, избранную на должность ректора государственного или муниципального высшего учебного заведения, проводятся новые выборы, при этом, если кандидат на должность ректора набирает не менее чем две трети голосов общего числа участников общего собрания (конференции), он утверждается органом управления образованием в обязательном порядке.

В случае, если государственное или муниципальное высшее учебное заведение в целом лишается государственной аккредитации по результатам аттестации, ректор высшего учебного заведения и отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников проректоры освобождаются от занимаемых должностей органом управления образованием, в ведении которого находится высшее учебное заведение. Выборы ректора высшего учебного заведения в этом случае не допускаются, и он принимается соответствующим органом управления образованием по трудовому договору (контракту) на срок не более чем пять лет. Учре-



дителем (учредителями) высшего учебного заведения или уполномоченным этим учредителем (учредителями) органом управления образованием по представлению ректора высшего учебного заведения утверждается новый состав ученого совета.

После повторной аттестации высшего учебного заведения (но не ранее чем через один год со дня лишения государственной аккредитации) и возобновления государственной аккредитации в высшем учебном заведении вновь избирается ученый совет в установленном настоящим Федеральным законом порядке.

В создаваемом или реорганизуемом государственном или муниципальном высшем учебном заведении до формирования ученого совета устав государственного или муниципального высшего учебного заведения утверждается государственным органом управления образованием на срок не более чем один год. С ректором такого высшего учебного заведения заключается трудовой договор (контракт) на тот же срок.

## **Статья 19. Докторанты, аспиранты и соискатели**

1. Докторантом является лицо, имеющее ученую степень кандидата наук и зачисленное в докторантуру для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

2. Аспирантом является лицо, имеющее высшее профессиональное образование и обучающееся в аспирантуре и подготавливающее диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук.

3. Соискателем является лицо, имеющее высшее профессиональное образование, прикрепленное к организации или учреждению, которые имеют аспирантуру и (или) докторантуру, и подготавливающее диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук без обучения в аспирантуре, либо лицо, имеющее ученую степень кандидата наук и подготавливающее диссертацию на соискание ученой степени доктора наук.

4. Положения о докторантах, аспирантах, соискателях утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5. Лицам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру, предоставляются отпуска продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы по месту работы.

6. Лица, обучающиеся в аспирантуре по очной форме обучения за счет средств бюджета, обеспечиваются государственно-

ми стипендиями и пользуются ежегодно каникулами продолжительностью два месяца.

7. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы.

К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд оплачивает организация-работодатель.

Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право соответственно на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже 100 рублей. Организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Аспирантам, обучающимся в аспирантуре по заочной форме обучения, предоставляются места в общежитии на период сдачи экзаменов и выполнения работ по диссертации.

8. Гражданам, получающим послевузовское профессиональное образование в имеющих государственную аккредитацию государственных высших учебных заведениях и научных учреждениях, имеющих лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам послевузовского профессионального образования, предоставляются отсрочки от призыва на военную службу на период учебы и защиты квалификационных работ.

9. Докторантам выплачиваются государственные стипендии и предоставляются ежегодные каникулы продолжительностью два месяца.

За докторантами сохраняются все права по месту работы, которые они имели до поступления в докторантуру (права на получение жилой площади, на присвоение ученого звания и другие права), а также право на возвращение на прежние места работы.

10. Аспиранты и докторанты пользуются бесплатно оборудованием, лабораториями, учебно-методическими кабинетами, биб-

лиотеками, а также правом на командировки, в том числе в высшие учебные заведения и научные центры иностранных государств, участие в экспедициях для проведения работ по избранным темам научных исследований наравне с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений и научными работниками научно-исследовательских учреждений (организаций).

11. Для приобретения научной литературы каждому аспиранту и докторанту, обучающемуся за счет средств бюджета, выдается ежегодное пособие в размере двух месячных стипендий.

12. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам предприятий, учреждений и организаций по месту работы предоставляются отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантах, докторантах и соискателях.

13. Соискатели, работающие над диссертациями на соискание ученой степени доктора наук и имеющие значительные научные результаты по актуальным социально-экономическим проблемам или приоритетным направлениям фундаментальных научных исследований, могут быть переведены на должности научных работников на срок до двух лет для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук. За соискателями, переведенными на должности научных работников, сохраняются получаемые ими должностные оклады и право на возвращение на прежние места работы.

## **Статья 20. Работники высших учебных заведений**

1. В высших учебных заведениях предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

2. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. При замещении должностей научно-педагогических работников, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой,

заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается федеральным органом управления высшим профессиональным образованием.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Заключению трудового договора с деканом факультета и заведующим кафедрой предшествуют выборы, порядок которых определяется уставом высшего учебного заведения.

Указанный порядок распространяется на замещение должностей научно-педагогических работников образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), имеющих факультеты и кафедры.

3. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров (контрактов). Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору (контракту). Срок окончания срочного трудового договора (контракта), заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста семидесяти лет.

Для других должностей, предусмотренных настоящим пунктом, продление указанного срока до достижения возраста семидесяти лет может осуществляться ректором по представлению ученого совета высшего учебного заведения.

4. Научно-педагогические работники высшего учебного заведения имеют право:

- 1) в установленном порядке избирать и быть избранными в ученый совет высшего учебного заведения;
- 2) участвовать в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности высшего учебного заведения;
- 3) пользоваться бесплатно услугами библиотек, информационных фондов, учебных и научных подразделений, а

также услугами социально-бытовых, лечебных и других структурных подразделений высшего учебного заведения в соответствии с его уставом и (или) коллективным договором;

- 4) определять содержание учебных курсов в соответствии с государственными образовательными стандартами высшего и послевузовского профессионального образования;
- 5) выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
- 6) обжаловать приказы и распоряжения администрации высшего учебного заведения в установленном законодательством порядке;
- 7) на организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности.

5. Научно-педагогические работники высшего учебного заведения обязаны:

- 1) обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;
- 2) соблюдать устав высшего учебного заведения;
- 3) формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности), гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;
- 4) развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- 5) систематически заниматься повышением своей квалификации.

6. Научные работники высшего учебного заведения имеют право выбирать методы и средства проведения научных исследований, отвечающие мерам безопасности, наиболее полно соответствующие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество научного процесса. Научные работники обязаны соблюдать устав высшего учебного заведения.

7. Права и обязанности административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала высшего учебного заведения определяются законодательством о труде Российской Федерации, уставом выс-

шего учебного заведения, правилами внутреннего распорядка высшего учебного заведения и должностными инструкциями.

## **Статья 21. Подготовка и повышение квалификации научно-педагогических работников**

1. Подготовка научно-педагогических работников осуществляется в аспирантуре и докторантуре высших учебных заведений, научных учреждений или организаций, а также путем прикрепления к указанным учреждениям или организациям соискателей для подготовки и защиты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук либо путем перевода педагогических работников на должности научных работников для подготовки диссертаций на соискание ученой степени доктора наук.

2. Государство гарантирует создание необходимых условий для повышения квалификации не реже чем один раз в пять лет научно-педагогических работников государственных высших учебных заведений и научно-педагогических работников государственных научных учреждений и организаций, действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования, выделяя на эти цели необходимые средства за счет федерального бюджета.

Повышение квалификации научно-педагогических работников может осуществляться также по договорам, заключенным физическими и (или) юридическими лицами с высшими учебными заведениями и научными организациями или учреждениями, за счет средств физических и (или) юридических лиц.

3. Порядок, виды и формы повышения квалификации в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

## **Статья 22. Ученые звания**

1. В Российской Федерации устанавливаются ученые звания профессора и доцента.

2. Ученое звание профессора может быть присвоено лицу, имеющему, как правило, ученую степень доктора наук, ведущему преподавательскую, научную и методическую работу в области высшего и послевузовского профессионального образования.

3. Ученое звание доцента может быть присвоено лицу, имеющему, как правило, ученую степень кандидата наук, ведуще-

му преподавательскую, научную и методическую работу в высших учебных заведениях.

### **Статья 30. Оплата труда работников высшего учебного заведения**

1. Высшее учебное заведение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников (без установления предельных размеров должностных окладов (ставок)).

2. Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику высшего учебного заведения за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

3. Государственное высшее учебное заведение самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств бюджета, направляемых на содержание высшего учебного заведения, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

4. Минимальные размеры ставок для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений устанавливаются в размере не ниже восьмикратного минимального размера оплаты труда, установленно-го федеральным законом.

5. Научно-педагогическим работникам высших учебных заведений устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере:

- 40 процентов за должность доцента;
- 60 процентов за должность профессора;
- 900 рублей за ученую степень кандидата наук;
- 1500 рублей за ученую степень доктора наук.

6. Предусмотренные ст. 54 Закона Российской Федерации «Об образовании» размеры средних должностных окладов (ставок) работников высших учебных заведений в части, относящейся к оплате труда работников высшего учебного заведения, устанавливаются Правительством Российской Федерации первого числа второго месяца каждого квартала в соответствии с законодательно установленным их отношением к достигнутому уров-

ню средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации за предыдущий квартал.

7. Средние должностные оклады (ставки) работников высшего учебного заведения устанавливаются на уровне:

- для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений — в два раза превышающем уровень средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации;

- для учителей и других педагогических работников — не ниже средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации;

- для иных работников высших учебных заведений — средней заработной платы аналогичных категорий работников промышленности в Российской Федерации.

8. Правительству Российской Федерации в течение двух месяцев со дня вступления настоящего Федерального закона в силу ввести соответствующую требованиям настоящей статьи тарифную сетку по оплате труда работников высшего учебного заведения.

9. Размеры должностных окладов (ставок) работников высшего учебного заведения определяются каждый квартал в соответствии с п. 6, 7 и 8 настоящей статьи, являются минимальными для соответствующих категорий работников высшего учебного заведения и обязательны на территории Российской Федерации.

*(Федеральным законом от 24 декабря 2002 г. № 176-ФЗ действие п. 4, 6—9 ст. 30 настоящего Федерального закона приостановлено с 1 января по 31 декабря 2003 г. в части, не обеспеченной финансированием из федерального бюджета).*



# **О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы**

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 25.10.2001 г.  
(с изм. и доп. от 1.10.2003 г.)**

## ***(ИЗВЛЕЧЕНИЕ)***

### **Статья 1**

Установить тарифную ставку (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы:

- с 1 января 2001 года — в размере 132 рублей в месяц;
- с 1 декабря 2001 года — в размере 450 рублей в месяц;
- с 1 октября 2003 года — в размере 600 рублей в месяц.

### **Статья 2**

Установить с 1 декабря 2001 года соотношение между тарифными ставками (окладами) первого и восемнадцатого разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы в размере не менее 1:4,5.

Межразрядные тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы утверждаются Правительством Российской Федерации по согласованию с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей.

**О повышении тарифных ставок (окладов)  
Единой тарифной сетки по оплате труда  
работников организаций бюджетной сферы**

**Постановление Правительства РФ от 02.10.2003 г.**

**(Извлечение)**

1. Ввести с 1 октября 2003 г. тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы согласно приложению.

*Приложение*

**Тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате  
труда работников организаций бюджетной сферы**

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифная ставка (оклад)	600	670	740	820	910	1010	1110	1220	1340
Разряд оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифная ставка (оклад)	1470	1610	1740	1880	2020	2180	2340	2520	2700

Примечание. Размер тарифной ставки (оклада) заместителя руководителя устанавливается на 1—2 разряда ниже тарифной ставки (оклада) соответствующего руководителя.

# **Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации**

**УТВЕРЖДЕНО ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 05.04.2001 г.  
(с доп. от 31.03 2003 г.)**

***(Извлечения)***

## **IV. Научная деятельность высшего учебного заведения**

**(...)**

45. Основными задачами высшего учебного заведения являются развитие наук и искусств посредством научных исследований и творческой деятельности научно-педагогических работников и обучающихся, подготовка научно-педагогических работников высшей квалификации.

**(...)**

48. Научная и (или) научно-техническая деятельность в высшем учебном заведении может также осуществляться за счет грантов, которые в установленном порядке передаются научно-педагогическим работникам или высшему учебному заведению.

Получатели грантов распоряжаются ими в соответствии с законодательством Российской Федерации или в случае их использования на территории иностранного государства — в соответствии с законодательством этого государства и в порядке, обусловленном юридическим или физическим лицом, предоставляющим гранты.

## **V. Управление высшим учебным заведением**

**(...)**

50. Управление высшим учебным заведением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Типовым положением, уставом высшего учебного заведения и договором с учредителем на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности.

51. Устав высшего учебного заведения, изменения и (или) дополнения к нему принимаются общим собранием (конференцией) научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся и утверждаются учредителем.

(...)

53. Общее руководство высшим учебным заведением осуществляет выборный представительный орган — ученый совет.

В состав ученого совета входят ректор, который является его председателем, проректоры, а также по решению ученого совета — деканы факультетов. Другие члены ученого совета избираются на общем собрании (конференции) высшего учебного заведения путем тайного голосования.

Количество членов ученого совета определяется уставом высшего учебного заведения. Нормы представительства в ученом совете от структурных подразделений высшего учебного заведения и обучающихся определяются ученым советом.

Представители структурных подразделений и обучающихся считаются избранными в состав ученого совета или отозванными из него, если за них проголосовало более 50 процентов присутствующих на общем собрании (конференции) при наличии не менее двух третей списочного состава делегатов. Состав ученого совета объявляется приказом ректора высшего учебного заведения.

В случае увольнения (отчисления) из высшего учебного заведения члена ученого совета он автоматически выбывает из состава ученого совета.

Срок полномочий ученого совета не может превышать 5 лет. Досрочные пере выборы членов ученого совета проводятся по требованию не менее половины его членов, а также в случаях, предусмотренных уставом высшего учебного заведения.

54. В высшем учебном заведении могут создаваться попечительский и другие советы по различным направлениям деятельности. Порядок создания и деятельности, состав и полномочия этих советов определяются уставом высшего учебного заведения или положениями, принятыми ученым советом высшего учебного заведения.

56. Непосредственное управление деятельностью высшего учебного заведения осуществляет ректор.

Ректор высшего учебного заведения избирается путем тайного голосования на общем собрании (конференции) на срок до 5 лет по результатам обсуждения программ претендентов (претендента) на должность ректора или отчета действующего ректора. Порядок выборов устанавливается уставом высшего учебного заведения.

Совмещение должности ректора с другой оплачиваемой руководящей должностью (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне высшего учебного заведения не разрешается. Ректор не может исполнять свои обязанности по совместительству.

Ректор высшего учебного заведения в пределах своих полномочий издает приказы и распоряжения, обязательные для всех работников и обучающихся.

57. Ректор в соответствии с законодательством Российской Федерации определяет должностные обязанности работников высшего учебного заведения.

Проректоры принимаются на работу по трудовому договору (контракту), срок окончания которого совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

Распределение обязанностей между проректорами и другими руководящими работниками устанавливается приказом ректора высшего учебного заведения, который доводится до сведения всего коллектива высшего учебного заведения.

58. В структурных подразделениях высшего учебного заведения по решению ученого совета могут создаваться выборные представительные органы — ученые советы (советы). Порядок создания и деятельности, состав и полномочия ученого совета (совета) структурного подразделения определяются ученым советом высшего учебного заведения.

59. Факультет возглавляет декан, избираемый в порядке, определяемом уставом высшего учебного заведения, ученым советом высшего учебного заведения или ученым советом (советом) структурного подразделения путем тайного голосования из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников высшего учебного заведения, имеющих ученую степень или звание, и утверждаемый в должности приказом ректора.

60. Кафедру возглавляет заведующий, избираемый в порядке, определяемом уставом высшего учебного заведения, уче-

ным советом высшего учебного заведения или ученым советом (советом) структурного подразделения путем тайного голосования из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля, имеющих, как правило, ученую степень или звание, и утверждаемый в должности приказом ректора.

61. Должности ректора, проректоров, руководителя (директора) филиала высшего учебного заведения и деканов факультетов могут быть заняты лицами, отвечающими требованиям, предъявляемым в соответствии с законодательством Российской Федерации к данной должности. Лица, переставшие соответствовать этим требованиям, освобождаются от занимаемой должности и переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения орган исполнительной власти, в ведении которого оно находится, вправе установить индивидуальный срок пребывания в должности ректора в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании.

Для других руководящих должностей индивидуальный срок может устанавливать ректор по представлению ученого совета высшего учебного заведения.

## **VI. Обучающиеся и работники высшего учебного заведения**

(...)

75. В высшем учебном заведении предусматриваются должности для научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

К профессорско-преподавательским должностям относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента.

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, производится по трудовому договору (контракту), заключаемому на срок до 5 лет. При замещении должностей научно-педагогических работников заключению трудового договора (контракта) предшествует конкурсный отбор.

Положения о замещении должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников в высшем учебном заведении утверждаются федеральным органом управления образованием.

76. Научно-педагогические работники высшего учебного заведения пользуются правами и выполняют обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации, уставом высшего учебного заведения и соответствующими актами высшего учебного заведения.

77. К педагогической деятельности в высшем учебном заведении допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Для работников высшего учебного заведения, осуществляющих педагогическую деятельность (далее — педагогические работники), устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю и удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается высшим учебным заведением самостоятельно в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

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.

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) с целью содействия в обеспечении их издательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, определяемом законодательством Российской Федерации.

Увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

(...)

79. Работникам высшего учебного заведения за успехи в учебной, методической, научной, воспитательной работе и другой деятельности, предусмотренной уставом высшего учебного заведения, устанавливаются различные формы морального и материального поощрения.

80. Трудовые и социально-экономические отношения в высшем учебном заведении решаются на основе Закона Российской Федерации «Об образовании», Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», других законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также в рамках коллективного договора, принятие и реализация которого определяются законодательством Российской Федерации.

## **VII. Подготовка научно-педагогических и научных кадров и повышение квалификации научно-педагогических работников**

(...)

81. Подготовка научно-педагогических и научных кадров осуществляется в аспирантуре, ординатуре и докторантуре высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию, научных учреждений или организаций, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования, а также путем стажировки, прикрепления соискателей ученых степеней к указанным учреждениям или организациям, перевода педагогических работников на должности научных сотрудников для подготовки докторских диссертаций и предоставления творческих отпусков для завершения работы над диссертациями.

Положение о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации утверждается федеральным органом управления образованием.

82. Количество лиц, принимаемых в аспирантуру и докторантуру высшего учебного заведения для обучения за счет средств соответствующих бюджетов, и структура их приема устанавливаются ежегодно соответствующим органом исполнительной власти, в ведении которого оно находится, по согласованию с федеральным органом управления образованием.

Высшее учебное заведение вправе осуществлять прием граждан сверх установленных заданий (контрольных цифр) по приему в



аспирантуру и докторантуру для подготовки кандидатов наук и докторов наук на основании договоров, заключаемых с юридическими и (или) физическими лицами при условии оплаты ими стоимости обучения.

83. Права, обязанности, социальные гарантии и льготы аспирантов, докторантов и соискателей ученых степеней устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом высшего учебного заведения и иными актами, регламентирующими деятельность высшего учебного заведения.

84. Повышение квалификации научно-педагогических работников государственного высшего учебного заведения и государственных научных учреждений и организаций системы высшего и послевузовского профессионального образования проводится не реже одного раза в 5 лет в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, в высших учебных заведениях, в ведущих российских и иностранных научных и производственных организациях путем обучения, прохождения стажировок, подготовки и защиты диссертаций, участия в работе семинаров, а также с использованием других видов и форм повышения квалификации.

85. Повышение квалификации научно-педагогических работников может финансироваться как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств юридических и (или) физических лиц по договорам с высшими учебными заведениями и научными учреждениями или организациями.

# **Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации**

**УТВЕРЖДЕНО ПРИКАЗОМ МИНОБРАЗОВАНИЯ ОТ 26.11.2002 г.**

## **I. Порядок замещения должностей научно-педагогических работников**

1. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) в высшем учебном заведении Российской Федерации (далее — Положение) определяет порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между высшим учебным заведением и работником из числа научно-педагогического состава сроком до 5 лет.

Положение в части профессорско-преподавательского состава распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов (далее — преподаватель) высших учебных заведений Российской Федерации.

Положение в части научного состава распространяется на научных работников (руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник) научного подразделения, кафедры высшего учебного заведения Российской Федерации.

2. Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов.

3. Конкурсный отбор объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) вуза в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения.

4. Срок подачи заявления для участия в конкурсном отборе — один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе.

Отказ в приеме заявления должностным лицом вуза, ответственным за организацию и проведение конкурсного отбора, может иметь место в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности, установ-

ленным действующими нормативными правовыми актами, либо в случае нарушения установленных сроков подачи заявления.

5. Претенденты имеют право ознакомиться с настоящим Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора, коллективным договором и присутствовать на заседаниях кафедры, научного структурного подразделения и ученого совета, рассматривающих их кандидатуры.

6. Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников (далее — работники) проводятся на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала). Решение по конкурсному отбору принимается по результатам тайного голосования.

7. Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета (совета), но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее  $2/3$  списочного состава ученого совета. При получении равного количества голосов претендентами проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета, совета (образец бюллетеня согласно приложению).

8. Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50 % голосов членов ученого совета (совета), конкурсный отбор признается несостоявшимся.

9. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета (совета) вуза (факультета, филиала).

10. По результатам конкурсного отбора и после заключения с работником трудового договора издается приказ ректора (проректора) вуза о приеме на научно-педагогическую должность по соответствующей кафедре, научному структурному подразделению.

11. Не позднее окончания учебного года ректор (проректор) объявляет фамилии и должности научно-педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений вуза (факультета, филиала).

По указанным должностям ректор (проректор, руководитель филиала) объявляет конкурсный отбор в порядке, опре-

деленном п. 3 настоящего Положения не позднее чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора.

12. При наличии вакантной научно-педагогической должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) в период учебного года.

Конкурсный отбор на указанные вакантные должности не объявляется при переводе работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им должности на той же кафедре, в научном структурном подразделении или при переводе на другую профильную кафедру, в научное структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

13. Истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях:

- непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе в соответствии с п. 4 настоящего Положения для последующего заключения трудового договора на очередной срок;
- если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала).

14. Процедура расторжения трудового договора с работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом вуза.

15. В соответствии с Федеральным законом от 25.06.2002 № 71 -ФЗ\* (ст. 2, п. 3) Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении распространяется на замещение должностей научно-педагогических работников образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), имеющих факультеты и кафедры.

16. Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения — в порядке, установленном законодательством о труде.

## **II. Особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава вуза**

(...)

---

\* Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 26. Ст. 2517.

17. До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании ученого совета (совета) кафедры выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета вуза (ученого совета, совета факультета, филиала) на его заседании (до проведения тайного голосования).

Кафедра вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации.

18. С преподавателем, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается трудовой договор.

19. В соответствии с п. 77 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2001 г. № 264, увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года\*\*.

20. На лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, настоящее Положение не распространяется.

### **III. Особенности замещения должностей научных работников вузов**

(...)

22. До рассмотрения претендентов на должности научных работников на заседании ученого совета (совета) кафедры, научное структурное подразделение выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета на его заседании (до проведения тайного голосования).

Кафедра, научные структурные подразделения вправе предложить претендентам выступить с сообщением по предлагаемой тематике своих научных исследований и по итогам рассмотрения принять рекомендации.

23. С научным работником, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается трудовой договор.

---

\*\* Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 16. Ст. 1595.

24. На лиц, привлекаемых к научной деятельности на условиях гражданско-правового договора, настоящее Положение не распространяется.

*Приложение*

**к Положению о порядке замещения должностей  
научно-педагогических работников в высшем учебном заведении  
Российской Федерации**

**Образец бюллетеня**

---

(наименование высшего учебного заведения, филиала вуза)

**БЮЛЛЕТЕНЬ  
для тайного голосования по конкурсному отбору на должность**

---

(наименование должности, кафедры, научного структурного подразделения)

Ученый совет (совет)

---

(высшего учебного заведения, филиала, факультета)

---

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета (совета)  
(дата и № протокола)

Фамилия(ии), имя, отчество претендента(ов)

---

Примечания:

1. Результаты голосования выражаются оставлением или вычеркиванием фамилии (фамилий).
2. Бюллетень, в котором не вычеркнута ни одна из фамилий (в случае участия в конкурсном отборе двух или более претендентов на одну должность), признается недействительным.

# **Положение о порядке присвоения ученых званий**

**УТВЕРЖДЕНО ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 29.03.2002 г.**

**(Извлечения)**

## **I. Общие принципы**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок присвоения ученых званий профессора по кафедре, доцента по кафедре, профессора по специальности и доцента по специальности.

2. Ученые звания профессора по кафедре и доцента по кафедре присваиваются Министерством образования Российской Федерации научно-педагогическим работникам, обладающим высоким педагогическим мастерством, имеющим глубокие профессиональные знания и научные достижения, ведущим педагогическую работу в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (далее — высшие учебные заведения) и образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (далее — учреждения повышения квалификации), имеющих государственную аккредитацию, а также на кафедрах Российской академии наук и имеющих государственный статус отраслевых академий наук, осуществляющих подготовку аспирантов и соискателей, включая прием кандидатских экзаменов, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности (в сфере послевузовского профессионального образования), по аттестационным документам, представленным учеными советами этих учреждений.

3. Ученые звания профессора по специальности и доцента по специальности присваиваются Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации работникам научных организаций, высших учебных заведений или учреждений повышения квалификации, имеющих государственную аккредитацию, по аттестационным документам, представленным учеными (научно-техническими) советами этих учреждений.

4. Лицам, которым присвоено ученое звание профессора по кафедре или профессора по специальности, доцента по кафедре или доцента по специальности, выдается соответствующий аттестат единого государственного образца.

5. Присвоенное ранее ученое звание старшего научного сотрудника соответствует ученому званию доцента по специальности.

## **II. Присвоение ученых званий**

6. Ученое звание профессора по кафедре может быть присвоено докторам наук, замещающим по трудовому договору должности профессора, заведующего кафедрой, декана факультета, руководителя филиала или института, проректора, ректора высшего учебного заведения или учреждения повышения квалификации, если они имеют опубликованные учебно-методические и научные работы, читают курс лекций на высоком профессиональном уровне, а также на момент представления аттестационных документов:

- а) успешно работают в указанных должностях в течение года;
- б) имеют стаж научно-педагогической работы не менее десяти лет, из них не менее пяти лет педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации;
- в) являются авторами (соавторами) учебника (учебного пособия) или не менее трех учебно-методических работ, опубликованных за последние три года;
- г) являются авторами (соавторами) монографии (главы в монографии) или не менее трех научных работ, опубликованных за последние три года;
- д) подготовили в качестве научных руководителей или научных консультантов, как правило, не менее двух учеников, которым присуждены ученые степени.

7. Ученое звание профессора по кафедре может быть присвоено в виде исключения кандидатам наук, замещающим по трудовому договору должности профессора, заведующего кафедрой, декана факультета, руководителя филиала или института, проректора, ректора высшего учебного заведения или учреждения повышения квалификации, если они имеют опубликованные учебно-методические и научные работы, читают курс лекций на высоком профессиональном уровне, а также на момент представления аттестационных документов:

- а) успешно работают в указанных должностях в течение двух лет;



- б) имеют стаж научно-педагогической работы не менее пятнадцати лет, из них не менее десяти лет педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации;
- в) имеют ученое звание доцента по кафедре или доцента по специальности;
- г) являются авторами учебника (учебного пособия) или соавторами не менее трех учебников (учебных пособий) для высших учебных заведений, учреждений повышения квалификации, общеобразовательных учреждений или образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, рекомендованных (допущенных) к использованию в сфере образования Министерством образования Российской Федерации, другими федеральными органами исполнительной власти и опубликованных в течение последних десяти лет, а также не менее трех учебно-методических работ, опубликованных за последние три года;
- д) являются авторами (соавторами) монографии (главы в монографии) или не менее пяти научных работ, опубликованных за последние три года;
- е) подготовили в качестве научных руководителей не менее двух учеников, которым присуждены ученые степени кандидата наук, а также являются научными руководителями не менее двух аспирантов или соискателей ученой степени кандидата наук.

(...)

9. Ученое звание профессора по кафедре может быть присвоено специалистам физической культуры и спорта, замещающим по трудовому договору должности профессора, заведующего кафедрой, декана факультета, руководителя филиала или института, проректора, ректора высшего учебного заведения или учреждения повышения квалификации, если они имеют опубликованные учебно-методические и научные работы, читают курс лекций и ведут занятия на высоком профессиональном уровне, а также на момент представления аттестационных документов:

- а) имеют почетное звание Российской Федерации, бывшего СССР или бывших союзных республик (заслуженный работник физической культуры) или звание Российской

Федерации, бывшего СССР и бывших союзных республик (заслуженный тренер);

- б) успешно работают в указанных должностях в течение года;
- в) имеют стаж научно-педагогической работы не менее десяти лет, из них не менее пяти лет педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации;
- г) имеют ученое звание доцента по кафедре или доцента по специальности;
- д) являются авторами (соавторами) учебника (учебного пособия) для высших учебных заведений, учреждений повышения квалификации, общеобразовательных учреждений или образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, рекомендованного (допущенного) к использованию в сфере образования Министерством образования Российской Федерации, другими федеральными органами исполнительной власти и опубликованного в течение последних десяти лет, а также не менее трех учебно-методических работ, опубликованных за последние три года, или подготовили не менее двух чемпионов или призеров Олимпийских игр, мира, Европы или Российской Федерации;
- е) являются авторами (соавторами) монографии (главы в монографии) или не менее трех научных работ, опубликованных за последние три года.

10. Ученое звание профессора по кафедре может быть присвоено крупным специалистам, получившим международное или всероссийское признание в конкретной отрасли знаний, подтвержденное соответствующими документами, имеющим стаж научно-педагогической работы не менее пяти лет, из них не менее трех лет педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации, и соответствующим требованиям п. 6—9 настоящего Положения.

11. Ученое звание профессора по специальности может быть присвоено докторам наук, замещающим по трудовому договору должности ведущего научного сотрудника, главного научного сотрудника, заведующего (начальника) научно-исследовательским отделом (отделением, сектором, лабораторией), ученого секретаря, заместителя директора, директора в научных организациях, научных подразделениях высших учебных заведений или учреж-

дений повышения квалификации, если они на момент представления аттестационных документов:

- а) успешно работают в указанных должностях в течение года;
- б) имеют стаж научной работы в научных организациях, научных подразделениях высших учебных заведений или учреждений повышения квалификации не менее десяти лет;
- в) являются авторами (соавторами) не менее двадцати опубликованных в ведущих научных журналах и изданиях научных работ, в том числе не менее пяти, опубликованных после защиты докторской диссертации;
- г) подготовили в качестве научных руководителей или научных консультантов, как правило, не менее пяти учеников, которым присуждены ученые степени.

12. Ученое звание доцента по кафедре может быть присвоено докторам и кандидатам наук, замещающим по трудовому договору должности доцента, профессора, заведующего кафедрой, декана факультета, руководителя филиала или института, проректора, ректора высшего учебного заведения или учреждения повышения квалификации, если они имеют опубликованные учебно-методические и научные работы, читают курс лекций или ведут занятия на высоком профессиональном уровне, а также на момент представления аттестационных документов:

- а) успешно работают в указанных должностях в течение года;
- б) имеют стаж научно-педагогической работы не менее пяти лет, из них не менее трех лет педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации;
- в) являются авторами (соавторами) учебника (учебного пособия) или не менее двух учебно-методических работ, опубликованных за последние три года;
- г) являются авторами (соавторами) монографии (главы в монографии) или не менее двух научных работ, опубликованных за последние три года.

13. Ученое звание доцента по кафедре может быть присвоено в виде исключения лицам, имеющим высшее образование, замещающим по трудовому договору должности доцента, профессора, заведующего кафедрой, декана факультета, руководителя филиала или института, проректора, ректора высшего учеб-

ного заведения или учреждения повышения квалификации, если они имеют опубликованные учебно-методические и научные работы, читают курс лекций или ведут занятия на высоком профессиональном уровне, а также на момент представления аттестационных документов:

- а) успешно работают в указанных должностях в течение двух лет;
- б) имеют стаж научно-педагогической работы не менее семи лет, из них не менее пяти лет педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации;
- в) являются авторами учебника (учебного пособия) или соавторами не менее двух учебников (учебных пособий) для высших учебных заведений, учреждений повышения квалификации, общеобразовательных учреждений или образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, рекомендованных (допущенных) к использованию в сфере образования Министерством образования Российской Федерации, другими федеральными органами исполнительной власти или соответствующим учебно-методическим объединением и опубликованных за последние пять лет, а также не менее двух учебно-методических работ, опубликованных за последние три года;
- г) являются авторами (соавторами) монографии (главы в монографии) или не менее трех научных работ, опубликованных за последние три года.

(...)

15. Ученое звание доцента по кафедре может быть присвоено специалистам физической культуры и спорта, замещающим по трудовому договору должности доцента, профессора, заведующего кафедрой, декана факультета, руководителя филиала, проректора, ректора высшего учебного заведения или учреждения повышения квалификации, если они имеют опубликованные учебно-методические и научные работы, читают курс лекций или ведут занятия на высоком профессиональном уровне, а также на момент представления аттестационных документов:

- а) имеют почетное звание Российской Федерации, бывшего СССР или бывших союзных республик (заслуженный работник физической культуры) или звание Российской

Федерации, бывшего СССР и бывших союзных республик (заслуженный тренер);

успешно работают в указанных должностях в течение года;

имеют стаж педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации не менее трех лет;

являются авторами (соавторами) учебника (учебного пособия), опубликованного за последние три года, или подготовили одного чемпиона или призера Олимпийских игр, мира, Европы или Российской Федерации;

являются авторами (соавторами) монографии (главы в монографии) или научной работы, опубликованной за последние три года;

б) имеют звание Российской Федерации, бывшего СССР (заслуженный мастер спорта, мастер спорта международного класса или мастер спорта);

успешно работают в указанных должностях в течение двух лет;

имеют стаж педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации не менее пяти лет;

являются авторами (соавторами) учебника (учебного пособия) для высших учебных заведений, учреждений повышения квалификации, общеобразовательных учреждений или образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, рекомендованного (допущенного) к использованию в сфере образования Министерством образования Российской Федерации, другими федеральными органами исполнительной власти или соответствующим учебно-методическим объединением и опубликованного за последние пять лет, а также не менее двух учебно-методических работ, опубликованных за последние три года;

являются авторами (соавторами) монографии (главы в монографии) или не менее двух научных работ, опубликованных за последние три года.

16. Ученое звание доцента по кафедре может быть присвоено высококвалифицированным специалистам, получившим международное или всероссийское признание в конкретной отрасли знаний, подтвержденное соответствующими документами, имеющим стаж научно-педагогической работы не менее трех лет, из них не менее двух лет педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации, и соответствующим требованиям п. 12—15 настоящего Положения.

(...)

18. Ученые звания профессора по кафедре и доцента по кафедре могут быть присвоены лицам, обучающимся в докторантуре, ранее осуществлявшим педагогическую работу на высоком профессиональном уровне и соответствующим требованиям п. 7 (для профессора) и п. 12 (для доцента) настоящего Положения.

19. Ученые звания профессора по кафедре и профессора по специальности, доцента по кафедре и доцента по специальности могут быть присвоены лицам, работающим по совместительству в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации, научных организациях и соответствующим требованиям п. 6—18 настоящего Положения.

20. Лица, не имеющие ученой степени кандидата наук, которым присвоено ученое звание доцента по кафедре, кроме деятелей искусств, специалистов физической культуры и спорта, не могут быть представлены к присвоению ученого звания профессора по кафедре без защиты диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

21. Решение ученого (научно-технического) совета о представлении к присвоению ученого звания принимается тайным голосованием.

Заседание ученого (научно-технического) совета считается правомочным, если в его работе принимают участие не менее двух третей членов ученого (научно-технического) совета. Решение ученого (научно-технического) совета принимается не менее чем двумя третями членов совета, присутствующих на заседании.

22. Министерство образования Российской Федерации может предоставлять ученым советам отдельных высших учебных заведений и учреждений повышения квалификации право проведения окончательной экспертизы аттестационных документов, представляемых для присвоения ученых званий профессора по кафедре и доцента по кафедре.

23. Формы и порядок оформления аттестационных документов, представляемых для присвоения ученых званий, устанавливает Министерство образования Российской Федерации.

### **III. Признание и установление эквивалентности документов о присвоенных ученых званиях. Переаттестация научно-педагогических и научных работников**

24. Признание и установление эквивалентности документов о присвоении ученых званий, выданных научно-педагогическим и научным работникам в государствах, с которыми Российской Федерацией заключены договоры (соглашения) о признании ученых званий, проводится Министерством образования Российской Федерации по ходатайству организации, где работает соискатель, или по его заявлению. Перечень и формы необходимых для этого документов, а также порядок их рассмотрения определяются Министерством образования Российской Федерации.

25. Переаттестация научно-педагогических и научных работников, которым ученые звания присвоены в государствах, не имеющих договоров (соглашений) с Российской Федерацией о признании ученых званий, проводится Министерством образования Российской Федерации.

Перечень и формы необходимых для этого документов, а также порядок их рассмотрения определяются Министерством образования Российской Федерации.

26. Ученые звания профессора и доцента могут быть присвоены гражданам иностранных государств, приглашенным на педагогическую и научную работу в соответствующие учреждения Российской Федерации, при соблюдении требований настоящего Положения.

### **IV. Оформление и выдача аттестатов профессора или доцента**

27. Решение Министерства образования Российской Федерации о присвоении ученого звания профессора или доцента по кафедре вступает в силу с даты его принятия.

Решение Высшей аттестационной комиссии Министерства образования Российской Федерации о присвоении ученого звания профессора или доцента по специальности вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

28. Срок рассмотрения аттестационных документов соискателей ученых званий, а также (в случае их поступления) предло-

жений и заявлений, в которых содержится оценка учебно-педагогической и научной деятельности соискателей ученых званий, не должен превышать шести месяцев.

29. При утрате аттестата о присвоении ученого звания может быть выдан его дубликат.

В случае изменения фамилии, имени, отчества аттестат может быть заменен по требованию владельца аттестата и за его счет.

30. Порядок оформления и выдачи аттестатов и их дубликатов устанавливается Министерством образования Российской Федерации.



**Положение о подготовке  
научно-педагогических и научных кадров  
в системе послевузовского профессионального  
образования в Российской Федерации**

**УТВЕРЖДЕНО Приказом Минобразования РФ от 27.03.1998 г.  
(с изменениями от 16.03.2000 г.)**

**(Извлечения)**

(...)

11. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам предприятий, учреждений и организаций по месту работы предоставляются отпуска с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев.

(...)

65. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением среднего заработка.

К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно, с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает организация-работодатель.

Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

# Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ)

УТВЕРЖДЕН ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ГОССТАНДАРТА РФ ОТ 30.12.1993 г.

(Извлечение)

## Базовая группа 2310:

### Преподаватели колледжей, университетов и других вузов

Преподаватели колледжей (средних профессиональных учебных заведений), университетов и других высших учебных заведений осуществляют обучение различным предметам на всех высших уровнях после среднего образования, проводят исследования, разрабатывают и совершенствуют концепции, понятия и методы, как педагогические, так и связанные с их специальностью.

*Их обязанности включают:*

- разработку и изменение учебных программ по различным предметам в соответствии с текущими потребностями, учебных планов, годовых календарных учебных графиков;
- чтение лекций и проведение практических занятий, обеспечение руководства обучением студентов индивидуально или путем организации семинаров;
- применение методов организации обучения, способствующих развитию творческого мышления студентов;
- разработку экзаменационных вопросников и билетов, оценке экзаменационных работ и результатов тестирования;
- изучение педагогических методов и дидактических материалов и подготовку рекомендаций по их применению;
- проведение научных исследований по вопросам, связанным с их специальностью;
- разработку и издание учебных и методических пособий, научных трудов и статей;
- участие в научно-практических конференциях и семинарах;
- участие в решении финансовых, хозяйственных, научных, методических и других вопросов, касающихся деятельности университета, вуза или колледжа;

- руководство и содействие деятельности студенческих творческих коллективов, других внепрограммных мероприятий;
- выполнение родственных по содержанию обязанностей;
- руководство другими работниками.

Примеры профессий, входящих в данную базовую группу:

- Доцент
- Преподаватель
- Преподаватель-стажер
- Профессор

## **О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА НАУКИ, ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ  
И ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РФ № 108 от 14.11.1992 г.**

### **(Извлечение)**

#### **Профессорско-преподавательский состав**

**Преподаватель-стажер:** 8-й разряд — высшее образование без предъявления требования к стажу работы.

Примечание: на должность преподавателя-стажера принимают лица непосредственно после окончания высшего учебного заведения сроком на один год.

#### **Ассистент, преподаватель:**

- 9—11-й разряды — высшее образование без предъявления требования к стажу работы;

- 12-й разряд — ученая степень кандидата наук.

Примечание: установление разрядов оплаты труда (с 9-го по 11-й) конкретным работникам осуществляется непосредственно учебным заведением по результатам их аттестации.

*(В настоящее время прием ассистентов производится по результатам конкурсного отбора, поэтому проведения аттестации не требуется, вопрос об установлении конкретного разряда может решаться при проведении конкурса).*

#### **Старший преподаватель:**

- 13-й разряд — высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет;

- 14-й разряд — ученая степень кандидата наук.

#### **Доцент:**

- 14-й разряд — ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) или ученая степень кандидата наук;

- 15-й разряд — ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) и ученая степень кандидата наук.

Примечание: в порядке исключения на должность доцента по 14—15-му разрядам могут быть приняты высококвалифицированные специалисты, в том числе не имеющие ученого звания и ученой степени, но обладающие опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 5 лет.

***Профессор:***

- *16-й разряд* — ученое звание профессора или доцента (старшего научного сотрудника) или ученая степень доктора наук;
- *17-й разряд* — ученое звание профессора и ученая степень доктора наук.

Примечание: в порядке исключения на должность профессора по 16—17-му разрядам могут быть приняты высококвалифицированные специалисты, в том числе не имеющие ученого звания и ученой степени, но обладающие опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 10 лет.

***Заведующий кафедрой:*** высшее образование и стаж научной, научно-педагогической работы или практической деятельности не менее 6 лет.

Примечание: устанавливается разряд оплаты соответствующего преподавателя и доплата за заведование кафедрой.

***Декан факультета:*** высшее образование и стаж научной или научно-педагогической работы не менее 5 лет.

Примечание: устанавливается разряд оплаты соответствующего преподавателя и доплата за руководство факультетом.

# **Об иммунопрофилактике инфекционных болезней**

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 17.09.1998 г.**

**(Извлечение)**

## **Статья 5. Права и обязанности граждан при осуществлении иммунопрофилактики**

(...)

2. Отсутствие профилактических прививок влечет:

- временный отказ в приеме граждан в образовательные и оздоровительные учреждения в случае возникновения массовых инфекционных заболеваний или при угрозе возникновения эпидемий;

- отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается Правительством Российской Федерации.

**Временный перечень вредных, опасных веществ  
и производственных факторов, при работе  
с которыми обязательны предварительные  
и периодические медицинские осмотры  
работников, медицинских противопоказаний,  
а также врачей-специалистов, участвующих  
в проведении этих медицинских осмотров,  
и необходимых лабораторных и функциональных  
исследований**

**Приложение 1 к приказу Минздравмедпрома РФ  
от 14.03.1996 г. «О порядке проведения предварительных  
и периодических медицинских осмотров работников  
и медицинских регламентах допуска к профессии»**

**(Извлечение)**

**Вредные производственные факторы:**

(...)

6.3. Перенапряжение голосового аппарата (преподавательская работа и др.)

Периодичность медосмотров в лечебно-профилактических учреждениях: 1 раз в 2 года.

Врачи-специалисты: терапевт, отоларинголог.

Медицинские противопоказания (в дополнение к общим медицинским противопоказаниям): хронические заболевания, связанные с расстройством функции голосового аппарата (хронические ларингит, фарингит и т. п.).

**Перечень работ, выполнение которых связано  
с высоким риском заболевания  
инфекционными болезнями  
и требует обязательного проведения  
профилактических прививок**

**УТВЕРЖДЕН ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 15.07.1999 Г.**

**(ИЗВЛЕЧЕНИЕ)**

12. Работы во всех типах и видах образовательных учреждений.



# **Положение об отраслевых наградах Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации**

**УТВЕРЖДЕНО ПРИКАЗОМ МИНОБРАЗОВАНИЯ РФ ОТ 13.01.1999 Г.**

**(ИЗВЛЕЧЕНИЯ)**

## **1. Общие положения**

1.1. Отраслевые награды Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации являются формой поощрения и стимулирования труда работников дошкольных учреждений, общеобразовательных [начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования] учреждений, учреждений начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования, учреждений дополнительного образования взрослых, специальных (коррекционных) учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, учреждений дополнительного образования, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), учреждений дополнительного образования детей, других учреждений, осуществляющих образовательный процесс, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности, а также органов управления образованием, научно-исследовательских институтов, научно-методических центров и объединений системы Минобразования России, других организаций, решающих проблемы образования, за заслуги и достижения в воспитании, образовании, науке, экономике и иных сферах деятельности.

1.2. Отраслевыми наградами Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации (далее — отраслевые награды) являются:

- медаль К.Д. Ушинского;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

- нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- Почетная грамота Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации;
- благодарность Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации.

1.3. Ходатайство о награждении отраслевыми наградами возбуждается коллегией, советом образовательного учреждения, ученым советом, педагогическим советом, собранием коллектива либо другим коллегиальным органом по месту основной работы представляемого к награде. Порядок выдвижения на награждение, оформление необходимых документов, процедура вручения награды определяются настоящим Положением.

1.4. Лица, удостоенные отраслевых наград, пользуются льготами и преимуществами в порядке и случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

1.5. Работники негосударственных образовательных учреждений всех типов имеют право на награждение отраслевыми наградами в установленном настоящим Положением порядке в тех случаях, когда аккредитация образовательных учреждений осуществлялась Минобразованием России.

1.6. В случаях утраты отраслевой награды или документов к ней при обстоятельствах, когда не было возможности предотвратить утрату, по согласованию с Минобразованием России награжденным могут быть выданы дубликаты.

Ходатайство о выдаче дубликата нагрудного знака возбуждается по заявлению награжденного руководством учреждения или органа управления образованием после проверки обстоятельств утраты отраслевой награды. Наряду с ходатайством в Минобразование России направляются заявление награжденного и документы о награждении.

Дубликат документа к отраслевой награде взамен утраченного выдается награжденному Минобразованием России при наличии его заявления и ходатайства руководства образовательного учреждения или органа управления образованием.

(...)

## **6. Порядок награждения нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»**

6.1. Нагрудным знаком награждаются работники образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных Минобразованию России и отраслевого (ведомственного) подчинения, имеющие:

- значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса в свете современных достижений науки, техники и культуры, реализации профессиональных образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования, а также программ соответствующего дополнительного образования и переподготовки специалистов, обеспечении единства обучения и воспитания, формировании интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;
- внедренные в учебный процесс формы и методы организации и проведения занятий, контроля знаний и новые технологии, обеспечивающие развитие самостоятельности студентов, индивидуализацию их обучения;
- успехи в практической подготовке студентов, аспирантов и слушателей, руководстве научно-исследовательской и проектно-конструкторской деятельностью обучаемых;
- исследования по актуальным проблемам фундаментальных, поисковых, прикладных наук, в том числе по проблемам образования;
- достижения в региональных, федеральных, международных образовательных и научно-технических программах и проектах, реализации региональных межвузовских программ по приоритетным направлениям науки, техники и культуры;
- успехи в разработке учебной литературы и производстве учебных пособий и оборудования;
- заслуги в подготовке и повышении педагогической и научной квалификации научно-педагогических кадров, переподготовке специалистов системы высшего и послевузовского профессионального и соответствующего дополнительного образования;
- успехи в организации финансово-хозяйственной деятельности, развитии и укреплении материально-технической и экспериментально-производственной базы учреждений образования.

6.2. Нагрудным знаком могут награждаться лучшие работники научно-исследовательских учреждений и организаций, научно-методических центров системы Минобразования России, органов управления образованием, а также сотрудники предприятий, организаций, министерств и ведомств за постоянную и активную помощь образовательным учреждениям в подготовке высококвалифицированных специалистов и развитии материально-технической базы образовательных учреждений.

6.3. Нагрудным знаком награждаются работники, имеющие стаж работы в системе высшего профессионального образования не менее 15 лет.

6.4. Ходатайство о награждении нагрудным знаком, в котором должны быть отражены конкретные заслуги, достижения и успехи кандидата, раскрывающие существо и степень указанных заслуг в педагогической, воспитательной, методической, организационной и других сферах деятельности, возбуждается в коллективах по месту основной работы кандидата. Ходатайство рассматривается на заседании совета образовательного учреждения (ученого совета, коллегии) и считается принятым, если на заседании совета присутствовало не менее 2/3 членов и за него проголосовало более половины присутствующих.

6.5. Образовательные и другие учреждения, подведомственные Минобразованию России, органы управления образованием ходатайство о награждении нагрудным знаком по каждой кандидатуре с приложением выписки из решения совета образовательного учреждения (ученого совета, коллегии) направляют непосредственно в Минобразование России.

6.6. Образовательные и другие учреждения, неподведомственные Минобразованию России, материалы для награждения (подп. 6.4) направляют в министерства (ведомства) по подчиненности, которые представляют их в Минобразование России.

6.7. Награждение нагрудным знаком производится приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации.

6.8. Вручение нагрудного знака и соответствующего удостоверения к нему производится в торжественной обстановке по месту работы награжденного.

6.9. Нагрудный знак носится на правой стороне груди ниже государственных наград Российской Федерации.

6.10. Лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» и работающим в образовательных учреждениях, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Российской Федерации, может устанавливаться ежемесячная поощрительная надбавка в размере до 20 % включительно от должностного оклада за счет средств образовательного учреждения.

6.11. Награждение повторно нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» не производится.

6.12. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении.

## **7. Порядок награждения Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации**

7.1. Почетной грамотой награждаются работники дошкольных учреждений, общеобразовательных [начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования] учреждений, учреждений начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования, учреждений дополнительного образования взрослых, специальных (коррекционных) учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, учреждений дополнительного образования, учреждений для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), учреждений дополнительного образования детей, других учреждений, осуществляющих образовательный процесс, студенты, аспиранты, докторанты, учащиеся, сотрудники научно-исследовательских институтов, научно-методических центров и объединений, органов управления образованием, коллективы учебных заведений, учреждений и организаций Минобразования России:

- за большую и плодотворную работу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов и научно-педагогических кадров;
- внедрение в образовательный и воспитательный процессы новых технологий, форм и методов обучения, обеспечение един-

ства обучения и воспитания, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;

- развитие научных исследований по актуальным проблемам фундаментальной и прикладной науки, в том числе по проблемам образования, достижения в региональных, федеральных, международных образовательных и научно-технических программах и проектах, реализации региональных межвузовских программ по приоритетным направлениям науки, техники и культуры;

- успехи в практической подготовке студентов, аспирантов, учащихся и воспитанников, в развитии их творческой активности и самостоятельности;

- значительные успехи в учебе и обучении;

- постоянную и активную помощь образовательным учреждениям в практической подготовке высококвалифицированных специалистов, развитии материально-технической базы.

7.2. Почетной грамотой награждаются работники, имеющие стаж работы в системе Минобразования России, как правило, не менее 5 лет.

7.3. Ходатайство о награждении, в котором должны быть отражены конкретные заслуги, достижения и успехи кандидата, раскрывающие существо и степень указанных заслуг в педагогической, научно-исследовательской, воспитательной, методической, организационной и других сферах деятельности, возбуждается в коллективах по месту основной работы кандидата. Ходатайство рассматривается на заседании совета образовательного учреждения (учебного, педагогического совета, коллегии) и считается принятым, если на заседании совета присутствовало не менее 2/3 членов и за него проголосовало более половины присутствующих.

7.4. Образовательные учреждения представляют ходатайство о награждении Почетной грамотой по каждой кандидатуре с приложением выписки из решения совета в орган управления образованием по подчиненности для рассмотрения.

Органы управления образованием субъектов Российской Федерации и образовательные учреждения федерального подчинения материалы о награждении представляют непосредственно в Минобразование России.

7.5. В Министерство общего и профессионального образования Российской Федерации направляется выписка из решения коллегии органа управления образованием субъекта Российской

Федерации с указанием фамилии, имени, отчества представляемого к награждению, должности, места и стажа работы в системе общего образования, квалификационной категории.

7.6. В случае мотивированного отказа органа управления образованием в представлении к награждению работника(ов) образовательное учреждение вправе повторно рассмотреть вопрос на совете. В случае принятия положительного решения 2/3 голосов членов совета повторное ходатайство направляется в Минобрнауки России с мотивированным решением органа управления образованием.

7.7. Образовательные и другие учреждения, неподведомственные Минобрнауки России, материалы для награждения (подп. 7.3) направляют в министерства (ведомства) по подчиненности, которые в случае принятия положительного решения представляют их в Минобрнауки России.

7.8. Награждение Почетной грамотой производится приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации по представлению соответствующего департамента, управления, самостоятельного отдела министерства.

7.9. Вручение Почетной грамоты Минобрнауки России производится в торжественной обстановке по месту работы награжденного.

7.10. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении.

7.11. Почетной грамотой Минобрнауки России могут награждаться работники предприятий, организаций, министерств и ведомств за постоянную и активную помощь образовательным учреждениям в подготовке высококвалифицированных специалистов и развитии материально-технической базы образовательных учреждений.

## **8. Порядок объявления благодарности Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации**

8.1. Благодарность объявляется работникам дошкольных учреждений, общеобразовательных [начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования] учреждений, учреждений начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального

образования, учреждений дополнительного образования взрослых, специальных (коррекционных) учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, учреждений дополнительного образования, учреждений для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), учреждений дополнительного образования детей, других учреждений, осуществляющих образовательный процесс, студентам, аспирантам, докторантам, учащимся, сотрудникам научно-исследовательских институтов, научно-методических центров Минобразования России, органов управления образованием за конкретные мероприятия, связанные:

- с проведением отдельных, разовых мероприятий (конкурсы, олимпиады, смотры, выставки и т. п.), организуемых по поручению Минобразования России или органов управления образованием;

- выполнением на высоком уровне адресных поручений служб Минобразования России или органов управления образованием субъектов Российской Федерации;

- успехами в трудовой, учебной, воспитательной и административной деятельности.

8.2. Благодарность может быть объявлена работникам образовательных учреждений отраслевого (ведомственного) подчинения, организаций других министерств и ведомств за активную и действенную помощь в проведении мероприятий, указанных в подп. 8.1.

8.3. Ходатайство об объявлении благодарности, в котором отражается непосредственный вклад сотрудника или его конкретное участие в проведении указанного мероприятия, освещаются его успехи и достижения в труде, представляется образовательным учреждением в орган управления образованием по подчиненности, который со своим решением направляет его в Минобразование России.

Органы управления образованием субъектов Российской Федерации и образовательные учреждения федерального подчинения материалы о награждении представляют непосредственно в Минобразование России.

8.4. Благодарность объявляется приказом по Министерству по представлению соответствующего департамента, управления, самостоятельного отдела Минобразования России.

8.5. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении.



# **Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры**

**Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г.**

## **(Извлечение)**

1. Установить следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

- а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству — выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);
- б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:
  - для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
  - для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю — 16 часов работы в неделю;

- в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

2. Для указанных в п. 1 настоящего постановления категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;
- б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;
- в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;
- д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;
- ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями; преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений; руководство предметными и цикловыми комиссиями; работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся; дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику; и др.;

- з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;
- и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подп. «б» — «з», допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

**Перечень образовательных и других учреждений,  
предприятий и организаций и должностей,  
работа в которых дает право  
на ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска**

**УТВЕРЖДЕН ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 13.09.1994 Г.**

**(Извлечения)**

№ п/п	Наименование учреждений	Продолжительность отпуска в календарных днях	Наименование должностей работников
( ) 7	Образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования	56	Ректоры (директора); первые проректоры; проректоры (заместители директора); директора (заведующие) филиалов; преподаватели; профессорско-преподавательский состав; заведующие: докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), отделениями, учебными отделами (частями), учебно-консультационными пунктами; руководители (заведующие) производственной практики; ученые секретари совета
8	Учебные, учебно-методические, методические кабинеты (центры), в том числе входящие в структуру образовательных учреждений	42	Директора (заведующие), их заместители; заведующие отделами и другими структурными подразделениями; методисты; педагоги-психологи

2. Проректоры (заместители директора), [кроме первого проректора, проректора (заместителя директора) по учебной, научной работе, по вечернему и заочному обучению, по повышению квалификации]; деканы факультетов и их заместители, директора (заведующие) филиалов, заведующие: отделениями, докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями); руководители (заведующие) производственной практикой; ученые секретари пользуются еже-

годным удлиненным отпуском, предусмотренным п. 7 настоящего Перечня, при условии ведения ими в учебном году в том же образовательном учреждении высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования не менее 150 часов преподавательской работы, а в учреждениях среднего профессионального и соответствующего дополнительного образования — не менее 240 часов преподавательской работы.

При невыполнении преподавательской работы в указанном объеме ежегодный отпуск этим работникам предоставляется на общих основаниях.

Проректорам (заместителям директора) по административно-хозяйственной работе ежегодный отпуск предоставляется на общих основаниях независимо от ведения ими педагогической работы.

(...)

4. Ежегодные удлиненные отпуска, установленные настоящим Перечнем, такой же продолжительности предоставляются педагогическим работникам по одноименным должностям с наименованием «старший» или «главный».

# **Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года**

**УТВЕРЖДЕНО ПРИКАЗОМ МИНОБРАЗОВАНИЯ РФ ОТ 7.12.2000 Г.**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее — длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. 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 и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. 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.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.



9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобрнауки России.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. 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.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, 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.

#### *Приложение*

### **к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года**

#### **Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- профессор;
- доцент;
- старший преподаватель;

- преподаватель;
- ассистент;
- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- педагог дополнительного образования;
- руководитель физического воспитания;
- мастер производственного обучения;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер-преподаватель;
- концертмейстер;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- ректор, директор, начальник образовательного учреждения;
- заведующий образовательным учреждением;
- проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- директор, начальник филиала образовательного учреждения;
- заведующий филиалом образовательного учреждения;
- старший мастер;
- управляющий учебным хозяйством;
- декан, заместитель декана факультета;
- заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;
- заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;
- ученый секретарь ученого совета;
- руководитель (заведующий) производственной практикой;
- методист;
- инструктор-методист;
- старший методист;
- старший воспитатель;
- классный воспитатель;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;

- педагог-организатор;
- старший вожатый;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в п. 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в п. 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 150 часов — в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- не менее 240 часов — в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

# **Коллективный договор ВолГУ на 2001—2003 годы**

## **(Извлечение)**

### **2. Условия найма и увольнения**

- 2.1. Администрация обязуется:
  - 2.1.1. При найме работников обязательно (под подпись) ознакомить его с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, коллективным договором, организацией и оплатой труда, установленными льготами, Уставом, Правилами внутреннего распорядка.
  - 2.1.2. Перевод на другую работу внутри вуза и установление испытательного срока осуществлять в соответствии с действующим законодательством.
  - 2.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата, при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, или неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей производить с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.
  - 2.1.4. При выходе на пенсию преподавателям и сотрудникам выплачивается единовременное пособие в размере 10 % от должностного оклада за каждый проработанный календарный год в университете.
  - 2.1.5. В соответствии с Положением о дополнительном пенсионном обеспечении выплачивать в течение календарного года дополнительную пенсию сотрудникам, достигшим пенсионного возраста по старости.
  - 2.1.6. Награждать сотрудников 24 мая в День университета в соответствии с Положением о медали «За заслуги».

### **3. Оплата труда и рабочее время**

- 3.1. Администрация обязуется:
  - 3.1.1. Минимальный размер оплаты труда устанавливать в соответствии с законодательными актами РФ, приказами Министерства общего и профессионального образования РФ.

- 3.1.2. Оплату труда профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, работающего на контрактной основе, производить в соответствии с трудовыми договорами.
- 3.1.3. Исключить работу преподавателей и сотрудников в выходные и праздничные дни. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профкома, по письменному приказу ректора, с оплатой труда в соответствии с КЗоТ РФ. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.
- 3.1.4. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по болезни производить доплату в размере 100 % зарплаты, в иных случаях (отпуск за свой счет, учебный отпуск) — в размере 20 % зарплаты.
- 3.1.5. Доплаты, надбавки и другие стимулирующие выплаты работникам при наличии соответствующих средств, в том числе и внебюджетных, определяются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются на ученом совете университета — представительном органе трудового коллектива ВолГУ. Руководители факультетов и подразделений рассматривают смету расходов финансовых средств на заседаниях ученых советов факультетов.
- 3.1.6. Сохранить увеличенную на 100 % оплату труда уборщиц и дворников.
- 3.1.7. Выплату заработной платы сотрудникам университета производить не реже 2 раз в месяц, а окончательный расчет — 5—7-го числа следующего месяца с выдачей каждому сотруднику выписки из лицевого счета.
- 3.1.8. Давать исчерпывающую информацию коллективу о финансовых расходах, финансовых отчислениях государственным и общественным организациям по установленным нормативам; иметь резервный фонд оплаты труда не менее 5 % от полученного дохода.

- 3.1.9. Ежегодно предусматривать в смете доходов и расходов по внебюджетным средствам университета специальной строкой суммы, предназначенные для обеспечения повышения квалификации профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного состава.
- 3.2. Профсоюзный комитет обязуется:
- 3.2.1. Осуществлять контроль за правильным применением систем оплаты труда, расчетов по заработной плате в соответствии с действующим законодательством и заключенными контрактами.
- 3.3. Стороны договорились рекомендовать руководителям подразделений в летнее каникулярное время привлекать учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ в своих подразделениях, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка помещений и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением зарплаты.

#### **4. Участие профессорско-преподавательского состава, научных работников, рабочих, служащих в управлении университетом**

- 4.1. Администрация и профком обязуются:
- 4.1.1. Выносить для обсуждения и принятия решений по ним в трудовом коллективе следующие вопросы: проекты перспективных и текущих планов экономического и социального развития коллектива университета, повышения качества НИР и подготовки молодых специалистов; Правила внутреннего распорядка; смету доходов и расходов по внебюджетным средствам; выдвижение кандидатур на должность ректора в соответствии с Уставом университета; ежегодный отчет ректора по итогам работы вуза; выполнение обязательств по коллективному договору.
- 4.1.2. Информировать сотрудников о принимаемых администрацией и профкомом решениях по вопросам организационного характера, всех форм поощрения и взыскания. С этой целью администрация регулярно вывешивает на доске объявлений приказы и объявления по соответствующим вопросам, а профком — свои решения и постановления. Для текущей инфор-

мации использовать печатный орган университета — газету «Форум».

4.2. Профком обязуется отстаивать интересы трудового коллектива, направленные на социальную защиту работников, на областном и федеральном уровнях.

## **5. Социальное страхование и санаторно-курортное лечение. Отпуска**

5.1. Для улучшения медицинского обслуживания, организации отдыха и санаторно-курортного обслуживания работников университета администрация обязуется:

5.1.1. Предоставлять всем преподавателям, учебно-вспомогательному составу, служащим отделов и служб, обеспечивающих учебный процесс, очередные отпуска преимущественно в летнее каникулярное время, по графику, согласованному с профсоюзным комитетом. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 января текущего года. Ежегодный отпуск при согласовании с профсоюзным комитетом должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; в других случаях, предусмотренных правилами об очередных или дополнительных отпусках. Извещать работающих о сроке предоставления отпуска не позднее чем за 15 дней, производить оформление отпуска за 3 дня до его начала и выдачу заработной платы не позднее чем накануне ухода в отпуск. Неиспользованный отпуск по графику предоставлять в зимнее каникулярное время.

5.1.2. Вне графика отпуск предоставлять работнику при приобретении им путевки из средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение.

5.1.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливать в соответствии с законодательством. Ежегодные отпуска большей продолжительностью устанавливаются сотрудникам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда согласно нормативным документам.

5.1.4. Установить ежегодную доплату при уходе в отпуск сотрудникам, имеющим многодетные семьи, в раз-

мере 50 % месячного должностного оклада на каждого несовершеннолетнего ребенка, матерям-одиночкам — 50 % месячного должностного оклада.

Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке: женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; мужчинам, жены которых находятся в после родовом отпуске — по 14 календарных дней; работникам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней; работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери — до 14 календарных дней в удобное для них время; родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения; работающим пенсионерам по возрасту — до двух календарных месяцев. Лицам, не указанным выше, отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться в течение рабочего года одновременно или по частям общей продолжительностью до 7 календарных дней по решению администрации.

Работающие женщины, имеющие двоих детей в возрасте до 14 лет, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня, при наличии трех и более детей или ребенка-инвалида — 6 календарных дней. Одиноким родителям дополнительно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью: при наличии одного ребенка — 2 календарных дня, двоих — 5 календарных дней, трех и более или ребенка-инвалида — 7 календарных дней. Право на дополнительные отпуска сохраняется и в год достижения ребенком 14-летнего возраста.

- 5.1.5. Выделять ежегодно дополнительные оплачиваемые отпуска сотрудникам библиотеки за вредные условия труда на основании закона Волгоградской области «О библиотечном деле в Волгоградской области» от 10.09.98.
- 5.1.6. Заключать договоры по вопросам медицинского страхования со страховыми компаниями.



- 5.1.7. Сотрудникам по их заявлению может предоставляться материальная помощь по случаю собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти ближайших родственников. В связи со смертью сотрудников или пенсионеров, проработавших в университете не менее 10 лет, их семьям выплачивается единовременное пособие не менее 10 минимальных оплат труда. Единовременное пособие в связи со смертью ближайших родственников работающих сотрудников выплачивается в размере 3 минимальных оплат труда.
- 5.1.8. Предоставлять материальную помощь, а также выделять средства на оплату медицинских услуг сотрудникам университета в особо сложных случаях заболеваний, требующих дорогостоящего лечения.
- 5.2. Профком обязуется:
- 5.2.1. Вносить предложения социальной комиссии о направлении в первую очередь преимущественно на бесплатной основе на санаторно-курортное лечение и отдых инвалидов труда и ветеранов университета.
- 5.2.2. Приобретать путевки в спортивно-оздоровительные лагеря, на базы отдыха для всех сотрудников университета с частичной оплатой в зимний и летний периоды.
- 5.2.3. Вносить предложения социальной комиссии о направлении сотрудников с ослабленным здоровьем в санаторий-профилакторий «Весна».

## **6. Жилищно-бытовые условия работников и организация общественного питания. Транспорт**

- 6.1. Администрация обязуется:
- 6.1.1. Предоставлять сотрудникам университета целевые кредиты на приобретение жилья согласно Положению о порядке предоставления сотрудникам Волгоградского государственного университета целевых кредитов на приобретение жилья.
- 6.1.2. Обеспечивать преподавателей и сотрудников университета согласно утвержденному графику бесплатными транспортными средствами (автобусами) для прибытия на работу и отъезда после окончания рабочего дня при наличии внебюджетных средств. Профкому

осуществлять действенный контроль за соблюдением графика работы транспорта.

- 6.1.3. Возмещать расходы на проезд к месту работы и обратно преподавателям университета, проживающим вне Волгограда в размере действующей минимальной заработной платы, выплачиваемой в текущем месяце.
- 6.1.4. С целью улучшения питания силами ОС, АХЧ дополнительно организовывать и обеспечивать регулярные поставки сельскохозяйственной продукции для столовой и для ее реализации преподавателям и сотрудникам ВолГУ.
- 6.1.5. Профком и администрация обязуются ежеквартально проводить проверки столовой и частных предприятий общественного питания, расположенных в университете. Результаты проверок и меры, принятые по их итогам, доводить до сведения трудового и студенческого коллективов.

Отв. В.Л. Остапенко, Т.В. Юдина.

## **7. Социально-культурная и физкультурно-оздоровительная работа среди преподавателей и сотрудников университета**

- 7.1. Профсоюзный комитет и администрация обязуются:
  - 7.1.1. Финансировать и систематически проводить с преподавателями и сотрудниками, членами их семей торжественные собрания, праздничные вечера, праздники для детей и пр.
  - 7.1.2. Обеспечивать поздравление юбиляров, сотрудников с профессиональным праздником — с Днем университета.
  - 7.1.3. Администрация обязуется перечислять на счет профкома денежные средства на проведение физкультурно-оздоровительной работы согласно смете, утвержденной ректором и согласованной с профкомом.

## **8. Охрана труда**

- 8.1. Администрация обязуется:
  - 8.1.1. Содержать здания, сооружения, учебно-лабораторные и учебные помещения и территорию, принадлежащую университету, в надлежащих санитарно-гигиенических условиях и обеспечить безопасные условия

учебного процесса и научно-исследовательских работ, соблюдать тепловой режим.

- 8.1.2. Обеспечивать условия труда сотрудникам в соответствии с требованиями стандартов безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктажа по охране труда. Не допускать к эксплуатации учебно-лабораторного оборудования, машин, механизмов, не прошедших паспортизации.
- 8.1.3. Содействовать обеспечению учебного процесса, в первую очередь по текущему ремонту, восстановлению и обновлению лабораторного оборудования, а также обеспечению требуемыми для выполнения лабораторных, курсовых и дипломных работ материалами и комплектующими.
- 8.1.4. Осуществлять обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно п. 3 ст. 903 РФ «Об охране окружающей природной среды». Обеспечить работников, работающих во вредных и опасных условиях, установленными льготами (надбавки, дополнительный отпуск) согласно «Перечню должностей с вредными условиями труда», утвержденному ректором университета.
- 8.1.5. Работникам, пострадавшим от несчастных случаев без нарушений техники безопасности, от профессиональных заболеваний, выплачивать временное пособие в размере 3 минимальных заработных плат.
- 8.1.6. Запретить курение в помещениях университета. За нарушение применять меры дисциплинарного воздействия.
- 8.1.7. Отменять проведение занятий в аудиториях, где тепловой режим менее 16 градусов, а также сокращать продолжительность рабочего дня.

8.2. В случае нарушения положений об охране труда ректор устанавливает персональную ответственность руководителям подразделений с компенсацией материального и морального ущерба, нанесенного этим нарушением.

8.3. Для улучшения условий труда сотрудников профком обязуется:

- 8.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны и культуры труда.

- 8.3.2. Вносить предложения и проекты организации рабочих мест и рабочего дня в соответствии с нормами трудового законодательства.
- 8.3.3. Организовывать работы среди трудового коллектива по подготовке помещений к зимнему периоду.
- 8.4.4. Руководители факультетов, подразделений, кафедр обязуются поддерживать порядок и чистоту на рабочих местах, в помещениях университета, на прилегающей территории.
- 8.4.5. В связи с нецелевым использованием аудиторий провести инвентаризацию и перераспределение аудиторий за кафедрами и факультетами.
- 8.4.6. Считать первоочередной задачей для каждого факультета внедрить за счет ВБС факультета за летний период по одной высокотехнологичной аудитории — аудитории образцового состояния, которая бы соответствовала требованиям современного образования.

# **Правила внутреннего трудового распорядка Волгоградского государственного университета**

## **I. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР) имеют целью способствовать высокому качеству работы, укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени.

1.2. Трудовая дисциплина в коллективе университета обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной и высокопроизводительной работы.

1.3. Вопросы, связанные с применением ПВТР, решаются представителем работодателя в пределах предоставленных ему прав, предусмотренных действующим законодательством и отраженных в Уставе университета. Эти вопросы могут разрешаться также трудовым коллективом университета в соответствии с его полномочиями, прежде всего через ученый совет университета и ученые советы факультетов.

Работодатель строит свои взаимоотношения с профсоюзной организацией сотрудников и студентов и ее органом на основе социального партнерства и взаимодействия сторон, а также на основе коллективного договора и соглашения.

## **II. Порядок приема и увольнения работников университета**

2.1. Работники служб и отделов принимаются на работу на основании заключения трудового договора с работодателем.

2.2. Должности профессорско-преподавательского состава замещаются по трудовому договору сроком до 5 лет. Без проведения конкурсного отбора срочный трудовой договор заключается по усмотрению ректора до 1 года. Трудовые отношения с профессорско-преподавательским составом регулируются Федеральным законом РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и Положением о порядке замещения должно-

стей преподавательского состава государственных вузов Российской Федерации.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего:

- а) предоставление трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, а если лицо поступает на работу в качестве рабочего или служащего впервые — справки о последнем занятии, выданной по месту жительства; уволенные из рядов Российской армии обязаны предъявить военный билет;
- б) предъявление паспорта или других документов, удостоверяющих личность;
- в) предоставление медицинской справки.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от поступающего на работу предъявление диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.4. Деканы факультетов университета избираются ученым советом факультета тайным голосованием из числа профессоров или наиболее опытных доцентов сроком на 5 лет; заведующие кафедрами — ученым советом университета на тот же срок без заключения контракта с внесением дополнений в трудовой договор по основной должности.

2.5. При приеме на работу или переводе в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- а) обеспечить наличие должностных инструкций на каждом рабочем месте;
- б) эксплуатацию учебно-лабораторного оборудования разрешать только при условии паспортизации машин и механизмов;
- в) ознакомить работника с порученной работой, должностной инструкцией, Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, условиями и оплатой труда; разъяснить его права и обязанности; проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране.

2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством. Всем сотрудникам при выплате заработной платы выдаются выписки из лицевого счета.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

При расторжении трудового договора по инициативе работника он должен предупредить работодателя за две недели до увольнения в письменной форме.

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, администрация университета обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Расторжение трудового договора с членами профсоюзной организации по инициативе администрации в случаях, предусмотренных законодательством, не допускается без учета мнения выборного профсоюзного органа.

### **III. Основные обязанности работников университета**

3.1. Все работники университета обязаны:

- а) соблюдать дисциплину труда — основу порядка в вузе (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для выполнения порученного дела, своевременно и качественно выполнять указания руководителя);
- б) полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться выданной спецодеждой и другими средствами защиты;
- в) содержать рабочее место в чистоте, не нарушать порядка и чистоты в аудиториях, лабораториях, специализированных кабинетах и других помещениях университета;
- г) беречь университетскую и государственную собственность, эффективно использовать оборудование, аппаратуру, инструменты, книжный фонд, инвентарь;
- д) соблюдать требования Устава университета и ПВТР, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их обязанности.

3.2. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, должности, квалификации, определяется должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке, или трудовым договором.

#### **IV. Основные обязанности администрации университета**

4.1. Работодатель обязан:

- а) организовывать труд профессорско-преподавательского состава и других сотрудников так, чтобы каждый работник по своей специальности и квалификации, имел рабочее место; своевременно, в соответствии с утвержденным графиком, сообщать преподавателям расписание учебных занятий и утверждать индивидуальные планы работы на предстоящий учебный год;
- б) своевременно давать работникам задания, снабжать их всеми необходимыми материалами, оборудованием; обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- в) создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований современного производства, науки, техники и культуры, а также перспектив их развития; организовать изучение передовых методов обучения;
- г) своевременно рассматривать и внедрять предложения преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы университета; проводить в жизнь решения ученых советов университета и факультетов; поддерживать и поощрять лучших работников университета;
- д) обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины; постоянно осуществлять организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление;
- е) соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование рабочих мест;
- ж) обеспечивать контроль за соблюдением работниками всех требований по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране;
- з) обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам в соответствии с действующим законодатель-



- ством. Сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году;
- и) осуществлять контроль за правильным применением действующей системы оплаты труда, расчетов по заработной плате и своевременностью ее выплаты в соответствии с законодательством;
  - к) обеспечивать систематическое повышение квалификации преподавателей и других работников университета в соответствии с утвержденными планами;
  - л) обеспечивать своевременное качественное комплектование штатов подразделений;
  - м) способствовать созданию в трудовом коллективе творческой обстановки; своевременно рассматривать предложения и критические замечания сотрудников и студентов и сообщать им о принятых мерах;
  - н) создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества педагогической, научной и другой работы; морально и материально стимулировать высокопроизводительный труд, обеспечивать распространение передового опыта;
  - о) по возможности улучшать жилищные и культурно-бытовые условия студентов, аспирантов, преподавателей и других работников университета, осуществлять строительство, ремонт и содержание в надлежащем состоянии общежития, учебных корпусов и подсобных помещений, а также оказывать помощь сотрудникам в жилищном строительстве, организовывать учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, распределять жилую площадь, поступающую в ведение университета, в соответствии с действующим законодательством, и обеспечивать широкую гласность при решении этих вопросов.

## **V. Рабочее время и его использование**

5.1. Для профессорско-преподавательского состава установлен 6-часовой рабочий день при 6-дневной рабочей неделе.

5.2. В пределах 6-часового рабочего дня преподаватели должны вести все виды учебной, учебно-методической и научно-исследовательской, воспитательной работы, вытекающей из занимаемой должности.

В годовой объем работы преподавателей входит плановая учебная, методическая, научно-методическая, госбюджетная научная исследовательская, организационно-методическая и воспитательная работа. Все виды работы выполняются профессорско-преподавательским составом на основе и в соответствии с ежегодно составляемыми индивидуальными планами. Индивидуальные планы преподавателей утверждаются заведующими кафедрами (по согласованию с деканами факультетов), заведующих кафедрами — деканами, деканов — первым проректором.

Ход выполнения утвержденных индивидуальных планов работы преподавателей должен систематически проверяться путем отчетов и обсуждаться с соответствующей оценкой на заседаниях кафедр. Заведующий кафедрой обязан обеспечить соответствие графиков и видов работ их реальному содержанию.

5.3. Работы в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством, профессорско-преподавательским составом, работниками университета должны выполняться во вне рабочее по основной должности время.

5.4. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов преподавателей осуществляется заведующими кафедрами и деканами.

5.5. Продолжительность рабочего дня для работников научного, учебного, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала устанавливается исходя из 36- или 40-часовой рабочей недели согласно графику работы. Руководители подразделений контролируют выполнение графика работы сотрудников. Начало рабочего дня — в 8.15 (за исключением работников, работающих по графику сменности). Конец рабочего дня — в 17.00 (пятница — в 16.00). Перерыв для отдыха и питания — с 12.30 до 13.00.

5.6. Применение сверхурочных работ работодатель может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия работника.

5.7. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, исключая необходимость выполнения решений органов государственной власти;
- вызывать или снимать с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода ме-

роприятий, не связанных с производственной необходимостью.

5.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом характера деятельности работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников университета.

## **VI. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязательств, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности, награждение грамотами;
- б) надбавка к заработной плате;
- в) выдача премии;
- г) награждение ценным подарком.

Поощрения применяются работодателем совместно или с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации университета и объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

6.2. За особые трудовые заслуги работники университета представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками к присвоению почетных званий лучшего работника по данной профессии.

6.3. Трудовые коллективы подразделений выдвигают работника для морального и материального поощрения; высказывают мнение по кандидатурам, представленным к правительственным наградам, вносят предложения по дополнительным льготам за счет средств, выделенных на эти цели согласно принятому в университете порядку.

## **VII. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязательств, влечет за собой наложение дисциплинарного или общественного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

7.3. К работникам, совершившим прогул (в том числе отсутствовавшим на работе более 4 часов подряд без уважительных причин) работодатель применяет одну из мер, предусмотренных в п. 7.2 настоящих Правил.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются ректором университета по представлению руководителей университетских подразделений.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. При отказе работника дать объяснение составляется соответствующий акт.

Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, личность работника.

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель по своей инициативе или ходатайству непосредственного руководителя, выборного профсоюзного органа или по просьбе самого работника может издать приказ о досрочном снятии взыскания.

## **VIII. Организация учебного процесса**

8.1. Учебные занятия проводятся по расписанию, в соответствии с учебными планами и программами, утвержденными в установленном порядке.

8.2. Расписания учебных занятий разрабатываются подразделениями и должностными лицами в соответствии с их служебными обязанностями и вывешиваются деканатом факультета не позднее чем за 10 дней до начала семестра одновременно с выпиской из учебного плана на семестр и графиком внутрисеместровой аттестации студентов всех курсов по учебным дисциплинам семестра.

8.3. Каждый преподаватель обязан на первом занятии по своей учебной дисциплине довести до сведения студентов рабочую программу курса (лекционного, практического, семинарского, лабораторного), содержание и форму итоговой и внутрисеместровой аттестации, список обязательной и рекомендуемой методической, научной и другой литературы (соответствующие материалы должны находиться на кафедрах, в лабораториях и специализированных кабинетах, чтобы студенты имели возможность ими пользоваться).

8.4. Студенты обязаны выполнять в установленные сроки все требования, предусмотренные учебным планом и рабочими программами учебных дисциплин в соответствии с расписанием учебных занятий, зачетно-экзаменационных сессий.

8.5. Продолжительность академического часа — 45 минут. О начале и об окончании занятия преподаватели и студенты извещаются звонками.

По окончании двухчасовых занятий устанавливается перерыв продолжительностью 10 минут. После первых двух двухчасовых занятий — обеденный перерыв продолжительностью 20 минут.

8.6. До начала каждого учебного занятия (и в перерывах между занятиями) в аудиториях, лабораториях, учебных мастерских и кабинетах лаборанты и ассистенты подготавливают необходимые учебные пособия и аппаратуру.

8.7. Для проведения практических (лабораторных, семинарских) занятий в аудиториях, лабораториях, учебных кабинетах каждый курс делится на группы. Состав и численность студенческих групп устанавливается приказом ректора в зависимости от характера практических (лабораторных, семинарских) занятий.

8.8. В каждой группе приказом ректора по представлению декана назначается староста из числа наиболее успевающих и дисциплинированных студентов.

Староста группы подчиняется непосредственно декану факультета, проводит в своей группе все его распоряжения и указания, получает и выдает стипендию студентам группы.

8.9. При невыполнении учебного плана в течении семестра по уважительной причине студент обязан представить в деканат документальное подтверждение этих причин и выполнить обязательные виды учебных занятий в сроки, определенные с соответствующей кафедрой и деканатом.

8.10. Основные требования к организации учебного процесса, включая положения о курсовых экзаменах и зачетах, учебных и производственных практиках, курсовых и дипломных работах, итоговой аттестации выпускников, порядке предоставления академических отпусков, переводе, отчислении и восстановлении студентов, назначении и выплате стипендий и др., разрабатываются соответствующими подразделениями университета на основе нормативных документов федеральных органов управления высшим образованием, утверждаются ученым советом университетом и своевременно доводятся до сведения студентов.

8.11. Студенты обязаны бережно и аккуратно относиться к университетской и государственной собственности (инвентарю, учебным пособиям, книгам, приборам и т. д.). Студентам запрещается без разрешения администрации выносить предметы и какое-либо оборудование из лабораторий, учебных и других помещений университета.

8.12. Студенты должны соблюдать требования Устава университета и настоящих Правил и Правила проживания в общежитии.

8.13. За высокую успеваемость, высокие показатели в учебе и активное участие в общественной жизни университета для студентов устанавливаются следующие меры поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение грамотами;
- в) награждение ценным подарком;
- г) выдача премии;
- д) назначение повышенной именной стипендии или стипендии ученого совета университета в соответствии с существующим Положением о назначении стипендии.

8.14. За нарушение требований Устава университета, ПВТР и Правил проживания в общежитии к студентам может быть применено одно из следующих дисциплинарных взысканий:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) исключение из университета.

Отчисление из университета несовершеннолетних студентов производится с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

## **IX. Порядок в помещениях университета и прилегающих территориях**

9.1. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях и на прилегающих территориях (наличие исправной мебели, учебного оборудования; поддержание нормальной температуры; освещение и пр.) несет проректор по административно-хозяйственной деятельности университета, за порядок использования факультетских площадей — декан факультета.

Студенты, преподаватели и другие работники университета и любые иные лица, виновные в порче имущества в корпусах и общежитии университета, несут за это материальную ответственность и обязаны возместить нанесенный ущерб согласно действующему законодательству.

9.2. В помещениях университета воспрещается:

- а) шум в коридорах во время занятий;
- б) курение (кроме специально отведенных мест).

9.3. Работодатель обязан обеспечить охрану университета, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых зданиях. При необходимости приказом ректора в университете может быть введена пропускная система.

Охрана здания, имущества, а также ответственность за их противопожарное и санитарное состояние (уборка помещений, поддержание порядка) возлагается приказом ректора на определенных лиц административно-хозяйственного персонала университета в соответствии с утвержденными обязанностями.

Факультеты, кафедры, студенческие группы могут брать на сохранность аудитории и содержащееся в них оборудование, общежитие университета в принятом в университете порядке.

9.4. В университете дважды в неделю устанавливаются единые дни и часы приема по личным вопросам для руководителей всех подразделений и служб: понедельник и пятница с 14.00 до 16.00.

Кроме того, руководители всех служб устанавливают дополнительные часы приема преподавателей и студентов в зависимости от условий работы факультетов.

Часы работы декана и заместителя декана планируются из расчета 18 часов в неделю.

9.5. ПВТР доводятся до сведения каждого студента и работника университета руководителями подразделений и служб.

9.6. Разделы ПВТР, требующие более детального изложения, находят конкретизацию в специальных положениях, которые разрабатываются и утверждаются в установленном порядке и доводятся до сведения трудового коллектива.



**Положение о порядке проведения конкурса на  
замещение вакантных должностей  
профессорско-преподавательского состава  
Государственного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования  
«Волгоградский государственный университет»**

**УТВЕРЖДЕНО РЕКТОРОМ ВолГУ 11.11.2003 г.**

1. Положение о порядке замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава в ГОУ ВПО «ВолГУ» (далее — Положение) определяет порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между высшим учебным заведением и работником из числа профессорско-преподавательского состава сроком до 5 лет.

2. Положение распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов (далее — работники) ГОУ ВПО «ВолГУ» (далее — Университет). На лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, настоящее Положение не распространяется.

3. Ответственным лицом Университета за организацию и проведение конкурсного отбора является ученый секретарь Университета.

4. Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов.

5. Конкурсный отбор объявляется ректором Университета в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения. Приказ о проведении конкурсного отбора подготавливает и размещает в средствах массовой информации ученый секретарь Университета.

6. Срок подачи заявления для участия в конкурсном отборе — один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе.

7. Заявления для участия в конкурсном отборе принимаются ученым секретарем Университета. Отказ в приеме заявления может иметь место в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности, установленным действующими нормативными правовыми актами, либо в случае нарушения установленных сроков подачи заявления.

8. Одновременно с заявлением претенденты представляют копию трудовой книжки, документы о полученном образовании, список научных трудов. Указанные документы вместе с заявлением передаются в день проведения выборов ученым секретарем Университета ученому секретарю соответствующего факультета.

9. Претенденты имеют право ознакомиться с настоящим Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора, коллективным договором и присутствовать на заседаниях кафедры и ученого совета, рассматривающих их кандидатуры. Ознакомление претендентов с указанными выше документами осуществляется ученым секретарем Университета.

10. Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности профессорско-преподавательского состава проводятся на ученом совете факультета. Решение по конкурсному отбору принимается по результатам тайного голосования.

11. До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании ученого совета кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета факультета на его заседании (до проведения тайного голосования). Рекомендации передаются кафедрой ученому секретарю факультета не менее чем за день до проведения заседания ученого совета факультета.

12. Кафедра вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации. Объем пробных занятий не может превышать 10 часов. Отказ претендентом от проведения пробных занятий фиксируется протоколом, который подписывается присутствующими на заседании работниками кафедры (см. прил. 1).

13. В случае согласия претендента с предложением о проведении пробных занятий на заседании кафедры назначаются лица из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников кафедры, соответствующих уровню или превосходящих научно-педагогический уровень претендента, для присутствия на пробных занятиях.

14. Количество лиц для присутствия на пробных занятиях, дата проведения пробных занятий, объем пробных занятий, курс и студенческая группа определяются на заседании кафедры. Тематика

пробных занятий и их вид (лекция, семинар, лабораторная работа или иное) определяются претендентом самостоятельно.

15. По результатам проведения претендентом пробных занятий составляется заключение, подписываемое всеми лицами, назначенными для присутствия на пробных занятиях (см. прил. 2, 3). Заключение должно быть составлено не позднее дня, следующего за днем проведением пробных занятий. После составления заключение передается заведующему кафедрой для ознакомления с ним претендента.

16. При неудовлетворительном заключении о проведении претендентом пробных занятий, лица, назначенные для присутствия на пробных занятиях, обязаны вместе с заключением письменно представить свои мотивированные выводы.

17. Претендент вправе представить свои объяснения по поводу мотивированных выводов и представить их заведующему кафедрой.

18. Заключение с мотивированными выводами, а также протокол об отказе от проведения пробных занятий и объяснения претендента передаются заведующим кафедрой ученому секретарю факультета для приобщения к заявлению претендента.

19. Начало выборов объявляет ученый секретарь факультета. После объявления ученый секретарь сообщает сведения о трудовой деятельности кандидата, о его опубликованных научных работах, оглашает имеющиеся рекомендации и заключение о проведенных пробных занятиях.

20. Кандидаты на должности профессорско-преподавательского состава по их желанию могут присутствовать на заседании ученого совета. В случае присутствия кандидаты могут сообщить указанные в п. 19 сведения самостоятельно и представить свои научные работы.

21. После представления сведений о кандидате присутствующие члены ученого совета начинают обсуждение кандидатуры. В случае присутствия кандидата ему в процессе обсуждения могут быть заданы вопросы, касающиеся его трудовой, научной деятельности и планов относительно научно-педагогической деятельности. Регламент обсуждения определяется членами ученого совета по предложению председателя ученого совета.

22. При наличии нескольких кандидатов обсуждение проводится в порядке очереди.

23. По окончании обсуждения кандидаты удаляются ученым секретарем с заседания ученого совета, и ученый совет приступает к голосованию. Для проведения голосования ученый секретарь осуществляет раздачу бюллетеней (см. прил. 4).

24. Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета, но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее  $\frac{2}{3}$  списочного состава ученого совета, что должно подтверждаться явочным листом с подписями членов ученого совета (см. прил. 5). При получении равного количества голосов претендентами проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета.

25. Подсчет результатов голосования проводится открыто ученым секретарем факультета. По результатам голосования составляется протокол, который подписывается всеми участвовавшими в голосовании членами ученого совета факультета (см. прил. 6).

26. Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50 % голосов членов ученого совета, конкурсный отбор признается несостоявшимся, о чем составляется протокол (см. прил. 7, 8)

27. Все материалы выборов (заявление избранного кандидата с прилагаемыми документами, явочный лист, бюллетени для голосования, протоколы заседания ученого совета, протоколы голосования и другие документы) передаются в течение трех рабочих дней ученым секретарем факультета начальнику управления кадров ВолГУ.

28. С преподавателем, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается срочный трудовой договор. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета факультета.

29. По результатам конкурсного отбора и после заключения с работником срочного трудового договора издается приказ ректора Университета о приеме на профессорско-преподавательскую должность по соответствующей кафедре. Приказ подготавливается и представляется на подпись ректору в течение 5 рабочих дней ученым секретарем Университета.

30. За 30 дней до окончания учебного года ректор объявляет фамилии и должности работников профессорско-преподавательского состава, у которых истекает срок срочного трудового договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений Университета. Объявление готовит и помещает на доску объявлений ученый секретарь Университета.

31. По указанным должностям ректор объявляет конкурсный отбор в порядке, определенном п. 5 настоящего Положения, не позднее чем за 2 месяца до окончания срока срочного трудового договора.

32. При наличии вакантной профессорско-преподавательской должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором в период учебного года.

33. Конкурсный отбор на указанные вакантные должности не объявляется при переводе работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им должности на той же кафедре или при переводе на другую профильную кафедру до окончания срока трудового договора.

34. Истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях:

- непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе в соответствии с п. 6 настоящего Положения для последующего заключения трудового договора на очередной срок;
- если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете факультета.

35. Увольнение работников профессорско-преподавательского состава по инициативе администрации Университета в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

36. Процедура расторжения трудового договора с работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом Университета.

37. Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения — в порядке, установленном законодательством о труде.

*Приложение 1*

**к Положению о порядке проведения конкурса на замещение  
вакантных должностей профессорско-преподавательского  
состава ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРОТОКОЛ  
об отказе от проведения пробных занятий  
претендентом на должность**

\_\_\_\_\_

(наименование должности, кафедры)

Кафедра \_\_\_\_\_ факультета  
\_\_\_\_\_ заседания кафедры  
(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся работники кафедры \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», со-  
ставили настоящий протокол о том, что претенденту \_\_\_\_\_  
на должность \_\_\_\_\_ было предложено  
(наименование должности, кафедры)

проведение пробных занятий в виде \_\_\_\_\_,  
(лекции, семинары)  
в объеме \_\_\_\_\_ (часов), со студентами \_\_\_\_\_ фа-  
культета, \_\_\_\_\_ (отделения), \_\_\_\_\_ (курса).  
От проведения пробных занятий претендент \_\_\_\_\_ отка-  
зался.

Работники кафедры \_\_\_\_\_ :

1. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) (подпись)
2. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) (подпись)
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) (подпись)

**к Положению о порядке проведения конкурса на замещение  
вакантных должностей профессорско-преподавательского  
состава ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ  
о проведении пробных занятий  
претендентом на должность**

\_\_\_\_\_  
(наименование должности, кафедры)

Мы, нижеподписавшиеся работники кафедры \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ факультета ГОУ ВПО «ВолГУ»,  
назначенные для присутствия на пробных занятиях претендента

на должность \_\_\_\_\_  
(наименование должности, кафедры)

составили настоящее заключение о том, что претендент \_\_\_\_\_  
провел пробные занятия в виде \_\_\_\_\_,  
(лекции, семинары)

в объеме \_\_\_\_\_ (часов), со студентами \_\_\_\_\_ фа-  
культета, \_\_\_\_\_ (отделения), \_\_\_\_\_ (курса).  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ года

Проведение пробных занятий удовлетворяет предъявляемым тре-  
бованиям.

Работники кафедры \_\_\_\_\_:

1. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание) \_\_\_\_\_ (подпись)
2. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание) \_\_\_\_\_ (подпись)
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание) \_\_\_\_\_ (подпись)

С заключением ознакомлен.

Претендент \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.  
(подпись)

**к Положению о порядке проведения конкурса на замещение  
вакантных должностей профессорско-преподавательского  
состава ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**о проведении пробных занятий претендентом на должность**

\_\_\_\_\_ (наименование должности, кафедры)

Мы, нижеподписавшиеся работники кафедры \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ факультета ГОУ ВПО «ВолГУ»,  
назначенные для присутствия на пробных занятиях претендента  
\_\_\_\_\_ на должность \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование должности, кафедры)

составили настоящее заключение о том, что претендент \_\_\_\_\_  
провел пробные занятия в виде \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (лекции, семинары)

в объеме \_\_\_\_\_ (часов), со студентами \_\_\_\_\_  
факультета, \_\_\_\_\_ (отделения), \_\_\_\_\_ (курса).

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_года

Проведение пробных занятий не удовлетворяет предъявляемым тре-  
бованиям.

Работники кафедры \_\_\_\_\_:

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., ученая степень, звание) \_\_\_\_\_ (подпись)
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., ученая степень, звание) \_\_\_\_\_ (подпись)
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., ученая степень, звание) \_\_\_\_\_ (подпись)

С заключением ознакомлен, с выводами \_\_\_\_\_.  
\_\_\_\_\_ (не согласен, согласен)

Претендент \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_г.  
\_\_\_\_\_ (подпись)



*Приложение 4*

**к Положению о порядке проведения конкурса на замещение  
вакантных должностей профессорско-преподавательского  
состава ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**БЮЛЛЕТЕНЬ**  
**для тайного голосования по конкурсному отбору на должность**

---

(наименование должности, кафедры)

Ученый совет

---

(факультета)

---

заседания ученого совета

(дата и № протокола)

Фамилия(ии), имя, отчество претендента(ов)

---

---

---

Примечания:

1. Результаты голосования выражаются оставлением или вычеркиванием фамилии (фамилий).
2. Бюллетень, в котором не вычеркнута ни одна из фамилий в случае участия в конкурсном отборе двух или более претендентов на одну должность, признается недействительным.

*Приложение 5*

**к Положению о порядке проведения конкурса на замещение  
вакантных должностей профессорско-преподавательского  
состава ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ЯВОЧНЫЙ ЛИСТ  
присутствия членов ученого совета**

\_\_\_\_\_ **факультета**

на заседании ученого совета \_\_\_\_\_

(дата и № протокола)

по конкурсному отбору на должность

\_\_\_\_\_  
(наименование должности, кафедры)

№ п/п	Ф.И.О. члена ученого совета	Отметка о присутствии	Подпись члена ученого совета (в случае присутствия)
<i>1</i>	<i>Иванов И.И.</i>	<i>Присутствовал (отсутствовал)</i>	

## Приложение 6

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРОТОКОЛ**  
**результатов тайного голосования**  
**по конкурсному отбору на должность**

(наименование должности, кафедры)

Кафедра \_\_\_\_\_  
Ученый совет \_\_\_\_\_ факультета  
\_\_\_\_\_ заседания ученого совета.  
(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о том, что в процессе конкурсного отбора на должность \_\_\_\_\_

(наименование должности, кафедры)

выявились следующие результаты: в отношении кандидата \_\_\_\_\_  
было подано бюллетеней:

3A \_\_\_\_\_,

ПРОТИВ \_\_\_\_\_,

бюллетеней признаны недействительными.

По результатам тайного голосования \_\_\_\_\_

(ученое звание,

избран на должность

ученая степень, Ф.И.О.)

ГОУ ВПО «ВолГУ».

(наименование должности, кафедры)

Ученый совет \_\_\_\_\_ факультета рекомендует заключить с \_\_\_\_\_ срочный трудовой договор на \_\_\_\_ (год, лет)

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

(Ф.И.О.)

(подпись)

(Ф.И.О.)

(подпись)

(Ф.И.О.)

(подпись)

**к Положению о порядке проведения конкурса на замещение  
вакантных должностей профессорско-преподавательского  
состава ГОУ ВПО «ВолГУ»**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПРОТОКОЛ  
результатов тайного голосования  
по конкурсному отбору на должность**

\_\_\_\_\_ (наименование должности, кафедры)

**и признания конкурсного отбора несостоявшимся**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

\_\_\_\_\_ (дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о  
том, что для участия в конкурсном отборе на должность

\_\_\_\_\_ (наименование должности, кафедры)

были поданы заявления:

1. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)
2. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)

В результате проведенного тайного голосования ни один из канди-  
датов не получил более 50 % голосов членов ученого совета, в  
связи с чем конкурсный отбор признан несостоявшимся.

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 2. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 3. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |

**к Положению о порядке проведения конкурса на замещение  
вакантных должностей профессорско-преподавательского  
состава ГОУ ВПО «ВолГУ»**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПРОТОКОЛ  
результатов тайного голосования  
по конкурсному отбору на должность**

---

(наименование должности, кафедры)

**и признания конкурсного отбора несостоявшимся**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о  
том, что для участия в конкурсном отборе на должность

---

(наименование должности, кафедры)

не было подано ни одного заявления, в связи с чем конкурсный  
отбор признан несостоявшимся.

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 2. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 3. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |

**Положение  
о выборах декана факультета  
Государственного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования  
«Волгоградский государственный университет»**

**УТВЕРЖДЕНО РЕКТОРОМ ВолГУ 11.11.2003 г.**

1. Настоящее положение определяет порядок и условия выборов декана факультета Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Волгоградский государственный университет» (далее — Университет).

2. Декан возглавляет факультет и осуществляет непосредственное управление деятельностью факультета. Декан факультета является членом ученого совета университета, председателем ученого совета факультета, членом государственной аттестационной комиссии и членом приемной комиссии университета.

3. Декан факультета избирается из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников, имеющих ученую степень или звание, на срок до 5 лет.

4. Заключению срочного трудового договора предшествуют выборы среди кандидатов на должность декана факультета.

5. Информация о выборах декана факультета размещается в периодической печати или других средствах массовой информации ученым секретарем вуза не менее чем за два месяца до проведения выборов. В объявлении указываются наименование вуза, наименование факультета, дата и место проведения выборов.

6. Срок подачи заявления для участия в выборах — один месяц со дня опубликования объявления о выборах. Заявления подаются кандидатами ученому секретарю факультета. Одновременно с заявлением кандидатом подаются сведения о предыдущей трудовой деятельности (копия трудовой книжки), список научных трудов, копии документов о присвоении ученой степени.

7. Кандидаты имеют право ознакомиться с настоящим Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора и коллективным договором. Ознакомление кандидатов с указанными выше документами осуществляется ученым секретарем Университета.

8. Выборы декана проводятся на заседании ученого совета соответствующего факультета путем прямого тайного голосования.

9. Начало выборов объявляет ученый секретарь факультета. После объявления ученый секретарь сообщает о трудовой деятельности кандидата и о его опубликованных научных работах.

10. Кандидаты на должность декана по их желанию могут присутствовать на заседании ученого совета. В случае присутствия кандидаты могут сообщить указанные в п. 9 сведения самостоятельно и представить свои научные работы.

11. После представления сведений о кандидате присутствующие члены ученого совета начинают обсуждение кандидатуры. В случае присутствия кандидата ему в процессе обсуждения могут быть заданы вопросы, касающиеся его трудовой, научной деятельности и планов относительно руководства факультетом. Регламент обсуждения определяется членами ученого совета.

12. При наличии нескольких кандидатов обсуждение проводится в порядке очереди.

13. По окончании обсуждения кандидаты удаляются ученым секретарем с заседания ученого совета, и ученый совет приступает к голосованию. Для проведения голосования ученый секретарь осуществляет раздачу бюллетеней (см. прил. 1).

14. Избранным считается кандидат, за которого проголосовало более 50 % присутствующих на заседании членов ученого совета факультета при наличии не менее 2/3 списочного состава членов ученого совета, что должно подтверждаться явочным листом с подписями членов совета (см. прил. 2). Подсчет результатов голосования проводится открыто ученым секретарем факультета. При получении равного количества голосов кандидатами проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета.

15. По результатам голосования составляется протокол, который подписывается всеми участвовавшими в голосовании членами ученого совета факультета (см. прил. 3).

16. Если не подано ни одного заявления или ни один из кандидатов не получил более 50 % голосов членов ученого совета, выборы признаются несостоявшимися, о чем составляется протокол (см. прил. 4, 5)

17. Все материалы выборов (заявление избранного кандидата с прилагаемыми документами, явочный лист, бюллетени для голосования, протокол заседания ученого совета и протоколы голо-

сования) передаются в течение трех рабочих дней ученым секретарем факультета начальнику управления кадров Университета для подготовки проекта приказа об утверждении в должности.

18. С кандидатом, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается срочный трудовой договор. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета факультета.

19. По результатам выборов и после заключения с работником срочного трудового договора издается приказ ректора Университета о приеме на должность декана соответствующего факультета. Приказ подготавливается и представляется на подпись ректору в течение 5 рабочих дней ученым секретарем Университета.

*Приложение 1*

**к Положению о выборах декана факультета  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**БЮЛЛЕТЕНЬ**

**для тайного голосования по выборам на должность**

**декана \_\_\_\_\_ факультета ГОУ ВПО «ВолГУ»**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

(дата и № протокола)

**Фамилия(ии), имя, отчество претендента(ов)**

**Примечания:**

1. Результаты голосования выражаются оставлением или вычеркиванием фамилии (фамилий).
2. Бюллетень, в котором не вычеркнута ни одна из фамилий в случае участия в конкурсном отборе двух или более претендентов на одну должность, признается недействительным.



*Приложение 2*

**к Положению о выборах декана факультета  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ЯВОЧНЫЙ  
лист присутствия членов ученого совета**

\_\_\_\_\_ **факультета**

на заседании ученого совета \_\_\_\_\_  
(дата и № протокола)

по выборам декана факультета.

№ п/п	Ф.И.О. члена ученого совета	Отметка о присутствии	Подпись члена ученого совета (в случае присутствия)
<i>1</i>	<i>Иванов И.И.</i>	<i>Присутствовал (отсутствовал)</i>	

**к Положению о выборах декана факультета  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПРОТОКОЛ**

**результатов тайного голосования по выборам на должность декана  
\_\_\_\_\_ факультета**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о  
том, что в процессе выборов декана \_\_\_\_\_ факультета  
выявились следующие результаты: в отношении кандидата на долж-  
ность декана \_\_\_\_\_  
было подано бюллетеней:

ЗА \_\_\_\_\_,

ПРОТИВ \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_ бюллетеней признаны недействительными.

По результатам тайного голосования деканом \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ» избран \_\_\_\_\_  
(ученое звание,

\_\_\_\_\_  
ученая степень, Ф.И.О.)

Ученый совет \_\_\_\_\_ факультета рекомен-  
дует заключить с \_\_\_\_\_  
срочный трудовой договор на \_\_\_\_ (год, лет).

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 2. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 3. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |

**к Положению о выборах декана факультета  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПРОТОКОЛ**

**результатов тайного голосования по выборам на должность декана  
факультета ГОУ ВОП «ВолГУ»**

**и признания выборов несостоявшимися**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о том,  
что для участия в выборах на должность декана \_\_\_\_\_  
факультета были поданы заявления:

1. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)
2. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)

В результате проведенного тайного голосования ни один из кандида-  
тов не получил более 50 % голосов членов ученого совета, в связи с  
чем выборы признаны несостоявшимися.

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 2. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 3. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |

**к Положению о выборах декана факультета  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРОТОКОЛ**

**результатов тайного голосования по выборам на должность декана  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ»**

**и признания выборов несостоявшимися**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о том,  
что для участия в выборах на должность декана \_\_\_\_\_  
факультета не было подано ни одного заяв-  
ления, в связи с чем выборы признаны несостоявшимися.

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

1. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) (подпись)
2. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) (подпись)
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) (подпись)

**Положение  
о выборах заведующего кафедрой  
Государственного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования  
«Волгоградский государственный университет»**

**УТВЕРЖДЕНО РЕКТОРОМ ВолГУ 11.11.2003 г.**

1. Настоящее положение определяет порядок и условия выборов заведующего кафедрой Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Волгоградский государственный университет» (далее — Университет).

2. Заведующий возглавляет кафедру и осуществляет непосредственное управление деятельностью кафедры. Заведующий кафедрой является членом ученого совета факультета.

3. Заведующий кафедрой избирается из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля, имеющих, как правило, ученую степень или звание, на срок до 5 лет.

4. Заключению срочного трудового договора предшествуют выборы среди кандидатов на должность заведующего кафедрой.

5. Информация о выборах заведующего кафедрой размещается в периодической печати или других средствах массовой информации ученым секретарем вуза не менее чем за два месяца до проведения выборов. В объявлении указываются наименование вуза, наименование факультета, наименование кафедры, дата и место проведение выборов.

6. Срок подачи заявления для участия в выборах — один месяц со дня опубликования объявления о выборах. Заявления подаются кандидатами ученому секретарю факультета. Одновременно с заявлением кандидатами подаются сведения о предыдущей трудовой деятельности (копия трудовой книжки), список научных трудов, копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания.

7. Кандидаты имеют право ознакомиться с настоящим Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора и коллективным договором. Ознакомление кандидатов с указанными выше документами осуществляется ученым секретарем Университета.

8. Выборы заведующего кафедрой проводятся на заседании ученого совета соответствующего факультета путем прямого тайного голосования.

9. Начало выборов объявляет ученый секретарь факультета. После объявления ученый секретарь сообщает о трудовой деятельности кандидата и о его опубликованных научных работах.

10. Кандидаты на должность заведующего кафедрой по их желанию могут присутствовать на заседании ученого совета. В случае присутствия кандидаты могут сообщить указанные в п. 9 сведения самостоятельно и представить свои научные работы.

11. После представления сведений о кандидате присутствующие члены ученого совета начинают обсуждение кандидатуры. В случае присутствия кандидата в процессе обсуждения ему могут быть заданы вопросы, касающиеся его трудовой, научной деятельности и планов относительно руководства кафедрой. Регламент обсуждения определяется членами ученого совета.

12. При наличии нескольких кандидатов обсуждение проводится в порядке очереди.

13. По окончании обсуждения кандидаты удаляются ученым секретарем с заседания ученого совета, и ученый совет приступает к голосованию. Для проведения голосования ученый секретарь осуществляет раздачу бюллетеней (см. прил. 1).

14. Избранным считается кандидат, за которого проголосовало более 50 % присутствующих на заседании членов ученого совета факультета при наличии не менее 2/3 списочного состава членов ученого совета, что должно подтверждаться явочным листом с подписями членов совета (см. прил. 2). Подсчет результатов голосования проводится открыто ученым секретарем факультета. При получении кандидатами равного количества голосов проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета.

15. По результатам голосования составляется протокол, который подписывается всеми участвовавшими в голосовании членами ученого совета факультета (см. прил. 3).

16. Если не подано ни одного заявления или ни один из кандидатов не получил более 50 % голосов членов ученого совета, выборы признаются несостоявшимися, о чем составляется протокол (см. прил. 4, 5).

17. Все материалы выборов (заявление избранного кандидата с прилагаемыми документами, явочный лист, бюллетени для голосования, протокол заседания ученого совета и протоколы голо-

сования) передаются в течение трех рабочих дней ученым секретарем факультета начальнику управления кадров Университета для подготовки проекта приказа об утверждении в должности.

18. С кандидатом, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается срочный трудовой договор. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета факультета.

19. По результатам выборов и после заключения с работником срочного трудового договора издается приказ ректора Университета о приеме на должность заведующего по соответствующей кафедре. Приказ подготавливается и представляется на подпись ректору в течение 5 рабочих дней ученым секретарем Университета.

*Приложение 1*

**к Положению о выборах заведующего кафедрой  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**БЮЛЛЕТЕНЬ**  
**для тайного голосования**  
**по выборам на должность заведующего кафедрой**  
\_\_\_\_\_ **факультета ГОУ ВПО «ВолГУ»**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

(дата и № протокола)

Фамилия(ии), имя, отчество претендента(ов)

---

---

---

Примечания:

1. Результаты голосования выражаются оставлением или вычеркиванием фамилии (фамилий).
2. Бюллетень, в котором не вычеркнута ни одна из фамилий в случае участия в конкурсном отборе двух или более претендентов на одну должность, признается недействительным.

*Приложение 2*

**к Положению о выборах заведующего кафедрой  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ЯВОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**присутствия членов ученого совета**

\_\_\_\_\_ **факультета**

на заседании ученого совета \_\_\_\_\_  
(дата и № протокола)

по выборам заведующего кафедрой \_\_\_\_\_.

№ п/п	Ф.И.О. члена ученого совета	Отметка о присутствии	Подпись члена ученого совета (в случае присутствия)
<i>1</i>	<i>Иванов И.И.</i>	<i>Присутствовал (отсутствовал)</i>	



*Приложение 3*

**к Положению о выборах заведующего кафедрой  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРОТОКОЛ  
результатов тайного голосования  
по выборам на должность заведующего кафедрой  
\_\_\_\_\_ факультета ГОУ ВОП «ВолГУ»**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета  
\_\_\_\_\_ заседания ученого совета  
(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о  
том, что в процессе выборов заведующего кафедрой \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ факультета выявились следующие результаты: в  
отношении кандидата на должность заведующего кафедрой  
\_\_\_\_\_ было подано бюллетеней:

ЗА \_\_\_\_\_,

ПРОТИВ \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_ бюллетеней признаны недействительными.

По результатам тайного голосования заведующим кафедрой  
\_\_\_\_\_ факультета ГОУ ВПО «ВолГУ» избран:

\_\_\_\_\_  
(ученое звание, ученая степень, Ф.И.О.)

Ученый совет \_\_\_\_\_ факультета рекомен-  
дует заключить с \_\_\_\_\_  
срочный трудовой договор на \_\_\_\_ (год, лет).

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

- |    |          |           |
|----|----------|-----------|
| 1. | _____    | _____     |
|    | (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 2. | _____    | _____     |
|    | (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 3. | _____    | _____     |
|    | (Ф.И.О.) | (подпись) |

*Приложение 4*

**к Положению о выборах заведующего кафедрой  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРОТОКОЛ**  
**результатов тайного голосования**  
**по выборам на должность заведующего кафедрой**  
**\_\_\_\_\_ факультета ГОУ ВОП «ВолГУ»**  
**и признания выборов несостоявшимися**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о  
том, что для участия в выборах на должность заведующего кафедрой  
\_\_\_\_\_ факультета были поданы заявления:

1. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)
2. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., ученая степень, звание)

В результате проведенного тайного голосования ни один из кандида-  
тов не получил более 50 % голосов членов ученого совета, в связи с  
чем выборы признаны несостоявшимися.

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 2. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 3. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |

**к Положению о выборах заведующего кафедрой  
ГОУ ВПО «ВолГУ»**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПРОТОКОЛ  
результатов тайного голосования  
по выборам на должность заведующего кафедрой**

\_\_\_\_\_ **факультета ГОУ ВОП «ВолГУ»**

**и признания выборов несостоявшимися**

Ученый совет

\_\_\_\_\_ факультета

\_\_\_\_\_ заседания ученого совета

(дата и № протокола)

Мы, нижеподписавшиеся члены ученого совета \_\_\_\_\_  
факультета ГОУ ВПО «ВолГУ», составили настоящий протокол о  
том, что для участия в выборах на должность заведующего кафедрой \_\_\_\_\_  
факультета не было  
подано ни одного заявления, в связи с чем выборы признаны несостоявшимися.

Члены ученого совета \_\_\_\_\_ факультета:

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 2. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |
| 3. _____ | _____     |
| (Ф.И.О.) | (подпись) |

## Содержание

<b>ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА</b>	
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА .....	3
Порядок приема на работу, заключение трудового договора .....	4
Должностные обязанности преподавателей .....	9
Изменение условий трудового договора, перевод на другую работу .....	12
Оплата труда .....	13
Рабочее время и время отдыха .....	16
Основания прекращения трудового договора, увольнение преподавателей .....	20
Особенности регулирования труда заведующих кафедрами и деканов факультетов .....	24
Особенности регулирования труда совместителей .....	26
Порядок регулирования трудовых споров .....	29
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ</i> .....	31
Конституция Российской Федерации .....	32
Трудовой кодекс Российской Федерации .....	34
Об образовании: Закон Российской Федерации .....	46
О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Федеральный закон .....	53
О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: Федеральный закон .....	65
О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: Постановление Правительства РФ от 02.10.2003 г. ....	66
Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) РФ .....	67

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации .....	74
Положение о порядке присвоения ученых званий .....	79
Положение о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации ..	89
Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ) .....	90
О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы: Постановление Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ № 108 от 14.11.1992 г. ....	92
Об иммунопрофилактике инфекционных болезней: Федеральный закон от 17.09.1998 г. ....	94
Временный перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, медицинских противопоказаний, а также врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, и необходимых лабораторных и функциональных исследований .....	95
Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок .....	96
Положение об отраслевых наградах Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации .....	97
Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г. ....	105

Перечень образовательных и других учреждений, предприятий и организаций и должностей, работа в которых дает право на ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска .....	108
Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года .....	110
Коллективный договор ВолГУ на 2001—2003 годы .....	116
Правила внутреннего трудового распорядка Волгоградского государственного университета .....	125
Положение о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Волгоградский государственный университет» .....	137
Положение о выборах декана факультета Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Волгоградский государственный университет» .....	150
Положение о выборах заведующего кафедрой Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Волгоградский государственный университет» .....	157

**Для заметок**

Нормативное производственно-практическое издание

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ  
ПО ПРАВОВОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДА  
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО  
СОСТАВА ВУЗА**

Составитель  
**Чашихина** Ирина Анатольевна

Главный редактор *А.В. Шестакова*  
Редактор *Н.В. Горева*  
Технический редактор *М.Н. Растёгина*  
Художник *Н.Н. Захарова*

Подписано в печать 28.11 2003 г. Формат 60×84/16.  
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Усл. печ. л. 9,8.  
Уч.-изд. л. 10,5. Тираж 75 экз. Заказ .

Издательство Волгоградского государственного университета.  
400062, Волгоград, ул. 2-я Продольная, 30.