

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Практическое пособие

- ♦ Трудовые отношения и трудовой договор
- ♦ Порядок приема на работу
- ♦ Рабочее время и время отдыха
- ♦ Дисциплина труда и основания увольнения

Андрей Александрович Кирилловых

Регулирование труда в высшем учебном заведении: Практическое пособие

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=3147705

*Регулирование труда в высшем учебном заведении: Практическое
пособие: Юстицинформ; М.; 2009
ISBN 978-5-7205-0989-7*

Аннотация

В предлагаемом читателю издании освещаются вопросы регулирования труда работников высшей школы. Книга построена по отдельным разделам с учетом фактического нормативного материала, регулирующего различные аспекты трудовых отношений в вузах; получают развитие вопросы порядка приема на работу, изменения трудового договора, времени труда и отдыха, дисциплины труда и увольнения педагогических работников. Для удобства использования сведения, изложенные в справочнике, содержат необходимые ссылки на нормативные акты, а также руководящие и инструктивные разъяснения различных государственных органов. Книга снабжена необходимыми приложениями, представляющими собой схемы регулирования трудовых

отношений в высшей школе, а также выдержками из основных нормативных актов трудового и образовательного законодательства. Для руководителей, юристов, работников кадровых служб вузов, а также всех тех, кто интересуется правовыми вопросами в сфере труда педагогических кадров.

Содержание

Предисловие	5
1. Трудовые отношения в сфере образования : система регулирования	8
2. Трудовой договор в системе высшей школы : основные правила	20
2.1. Понятие и содержание трудового договора	20
Права и обязанности работника	24
Конец ознакомительного фрагмента.	33

А. А. Кирилловых **Регулирование** **труда в высшем** **учебном заведении:** **Практическое пособие**

Предисловие

Современная высшая школа находится в центре государственных реформ, направленных на дальнейшее государственное строительство и формирование экономики страны на основе развития научно-технического потенциала, в котором значительна роль высшего образования.

Однако высшая школа может эффективно функционировать лишь при наличии квалифицированных кадров – основного звена в цепи достижения публичных интересов.

В целях достижения государственных задач постоянно модернизируется нормативная база, регулирующая сферу труда работников высших учебных заведений.

Надо сказать, что правовая база образования советского периода не имела самостоятельных систематизированных

актов и более четкие очертания правового регулирования сфера образования получила лишь в начале 90-х гг. с принятием основополагающих законов об образовании.

В настоящий период нормы, регулирующие труд работников вузов, сосредоточены в Трудовом кодексе РФ 2001 г., Законе РФ от 10 июля 1992 г. № 3226-1 «Об образовании», Федеральном законе от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», ряде иных нормативных актов. Трудовое законодательство в своих нормах закрепило принципы отраслевой дифференциации условий труда, воспринимая особенности и специфические условия приложения труда педагогических работников.

Однако предложенная в законодательстве структура нормативного материала не содержит четких правовых связей. Для ответа на определенный вопрос часто необходимо обращаться к нескольким правовым актам, учитывая весьма значительное число ведомственных нормативных источников. Достаточно часто они противоречат друг другу или конкурируют между собой, что порождает спорные моменты. Все это вызывает определенные трудности для правоприменителя.

В предлагаемом читателю справочнике автор попытался систематизировать весьма разрозненный нормативный материал о труде профессорско-преподавательского, а также руководящего состава вузов.

Обобщение основных вопросов регулирования трудовых

отношений в вузе позволит читателю ориентироваться в правовой базе высшей школы, грамотно применять нормативный материал к возникшим производственным ситуациям.

Для удобства использования сведения, изложенные в справочнике, содержат необходимые ссылки на нормативные акты, а также руководящие и инструктивные разъяснения различных государственных органов.

Книга снабжена необходимыми приложениями, представляющими собой схемы регулирования трудовых отношений в высшей школе, а также выдержки из основных нормативных актов трудового и образовательного законодательства.

Справочник рассчитан на руководителей, юристов, работников кадровых служб вузов. Книга, несомненно, будет интересна преподавателям и широкому кругу читателей, интересующихся правовыми вопросами в сфере труда педагогических кадров.

1. Трудовые отношения в сфере образования : система регулирования

Регулирование трудовых отношений, возникающих с участием отдельных категорий работников, вызывает известные трудности, связанные для правоприменителя в первую очередь с решением задач юридических конструкций современного трудового права. Известно, что общие нормы трудового права активно дополняются специальным регулированием как внутри нормативного акта, так и за его пределами. Единство и дифференциация – специфическая черта правового регулирования трудовых отношений. В большей степени данное правило начинает работать в сфере регулирования труда работников высших учебных заведений. Поэтому в основе правового регулирования труда этих работников лежит сочетание общего трудового законодательства и специальных правовых норм.

Помимо Трудового кодекса РФ 2001 г., нормы о труде преподавателей и руководящих кадров вузов сосредоточены в отраслевых источниках: Законе РФ «Об образовании» 1992 г., Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» 1996 г.

Централизованным регулированием трудовых отношений

закрепляется определенный стандарт трудовых прав и гарантий.

Неотъемлемую часть нормативной базы о высшей школе составляют также типовые документы (положения, инструкции), имеющие нормативный характер, и уставы образовательных учреждений, которые в своих положениях объединяют общие и отраслевые нормы применительно к собственным потребностям и составляют локальный уровень регулирования в цепи реализации правовой базы, в них также отражаются вопросы труда.

Правовые нормы, отражающие дифференциацию регулирования труда, при определенных ситуациях выступают как единые нормы по отношению к другим правовым нормам.

Такая нормативная эклектика в системе правовых связей в высшем образовании в значительной степени определяет современные подходы к регулированию труда работников высшей школы.

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.

При этом современное законодательство предлагает выделять несколько уровней правового регулирования труда работников высшей школы, выстраивая стройную систему нормативных источников.

1. Конституция РФ 1993 г. Общие начала для развития трудового законодательства заложены в Конституции РФ как основополагающем нормативном акте. 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. 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, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Составной частью этих конституционных гарантий является также право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 37 Конституции РФ).

Конституция РФ признает приоритет норм международного права над нормами внутреннего законодательства. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные

правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (п. 4 ст. 15 Конституции РФ). Следовательно, международно-правовые акты, регулирующие труд, также могут составить национальное трудовое законодательство Российской Федерации. Применительно к трудовой сфере основные нормы международного права содержатся в актах Международной организации труда (МОТ), которая к 2008 г. приняла почти 400 документов. В настоящее время Российская Федерация ратифицировала свыше 50 из действующих документов МОТ, положения большинства которых нашли отражение в ТК РФ. К документам общего характера следует отнести, например, Декларацию МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (г. Женева, 18 июня 1998 г.). Конвенции и рекомендации МОТ, а также международные договоры являются источниками российского трудового права и обязательны для использования в практике национального законодательства и правоприменительной деятельности.

Не всегда требуется имплементация норм международных актов в российское законодательство. Нормы международных актов используются при заключении отраслевых соглашений по вопросам труда в сфере образования. Такие документы, определяющие порядок рассмотрения вопросов социально-экономического положения работников образования и науки, используют, например, Рекомендации ЮНЕСКО «О статусе преподавательских кадров высших учебных

заведений» (1997 г.).

2. Трудовой кодекс РФ 2001 г. в своих нормах также воспринимает положения Конституции РФ. Согласно ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации (ст. 10 ТК РФ). Общепризнанные принципы и нормы, исходя из которых в ст. 2 ТК РФ сформулированы основные принципы трудовых отношений, должны применяться при толковании различных норм.

Юридически разграничение применения общих и специальных норм Трудового кодекса закреплено в п. 6 ст. 11 ТК РФ, определяющем установление особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и др.) в соответствии с ТК РФ.

В основу специального регулирования отдельных категорий работников положен принцип отраслевой дифференциации труда в зависимости от тех или иных профессиональных особенностей.

Специальный правовой блок, посвященный труду работников высшей школы, представлен в качестве самостоятельного субинститута разделом XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» и выделен в отдельную главу 52 «Особенности регулирования труда педа-

гогических работников».

Указанная глава объединяет ст. 331—336 ТК РФ, определяющие условия реализации права на занятие педагогической деятельностью (ст. 331), особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений (ст. 332), продолжительность рабочего времени педагогических работников (ст. 333), ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334), длительный отпуск педагогических работников (ст. 335), дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336). Однако положения обозначенной главы не могут составлять полной картины федерального регулирования трудовых отношений в образовании. Специальные нормативные акты призваны дополнять отраслевые нормы трудового права.

3. Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» в некоторой степени усиливает эффект отраслевой дифференциации. Данный источник определил вектор дальнейшего развития регулирования образования как важнейшего социального института. Этот нормативный акт имеет комплексный характер и формирует основы правового статуса работников образования, в том числе и в сфере труда.

В системе нормативных актов, регулирующих трудовые отношения педагогических работников, Закон РФ «Об образовании» предусматривает отдельные вопросы, которые не нашли отражение в кодифицированных актах 1983 г. (КЗоТ)

и 2001 г. (ТК РФ). В ряде статей Закона (ст. 53 «Занятие педагогической деятельностью», ст. 54 «Оплата труда работников образовательных учреждений», ст. 55 «Права работников образовательных учреждений и меры их социальной поддержки», ст. 56 «Трудовые отношения в системе образования») определены важные социальные гарантии педагогических кадров.

Важно также то, что в нем предусмотрено для педагогических работников образовательных учреждений право пользования бесплатной жилой площадью с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), а также право на первоочередное предоставление жилой площади. При этом указано, что размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» является специальным нормативным актом по отношению к Закону «Об образовании», в котором аккумулярованы нормы о высшем образовании, высших учебных заведениях и их сотрудниках. В целом данный Закон адаптирует общие нормы образовательного законодательства под потребности высшей школы.

Непосредственно в Федеральном законе закреплены нор-

мы о порядке управления в высшем учебном заведении и замещении должности ректора и президента, специальные права и обязанности профессорско-преподавательского состава вуза (ст. 12, 20). Особенности в установлении оплаты труда содержат нормы ст. 30 «Оплата труда работников высших учебных заведений», где отражены принципы и условия формирования заработной платы педагогических кадров.

Надо сказать, что дифференциация выражается через специальные нормы, а все специальные нормы действуют наряду с общими. Поэтому общие и специальные нормы действуют совместно и в некоторых случаях специальные нормы замещают общие.

Кроме того, отраслевая специфика труда не всегда дает возможность применить общие нормы трудового права без их уточнения и детализации.

Поэтому в процессе правоприменения необходимо обращать внимание на взаимные отсылки образовательных законов и Трудового кодекса РФ.

Так, согласно ст. 53 Закона РФ «Об образовании» особенности занятия педагогической деятельностью устанавливаются Трудовым кодексом РФ, а условия трудового договора (контракта) не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде (п. 3 ст. 56 Закона «Об образовании»).

Согласно п. 2 и 3 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» особен-

ности заключения и прекращения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников, замещения должностей ректоров, проректоров, руководителей их филиалов и институтов в высших учебных заведениях устанавливаются Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора с президентом высшего учебного заведения осуществляется по основаниям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе по основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации (подп. 3 п. 3.1 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

Такие правоприменительные переходы являются особенностью юридической техники нормативных актов и обусловлены общей системой построения российского законодательства.

5. Федеральный закон от 10 апреля 2000 г. № 51-ФЗ «Об утверждении Федеральной программы развития образования» отражает перспективные направления развития статуса педагогических работников. Основными направлениями развития социальной поддержки работников образовательных учреждений и других организаций системы образования являются: разработка нормативных правовых актов о защите педагогических и иных работников организаций системы образования в целях обеспечения для них надлежащих условий труда и социальных гарантий; разра-

ботка и реализация мер по совершенствованию форм оплаты труда работников образовательных учреждений; установление норм и видов материальной поддержки педагогических и других работников организаций системы образования, порядка их оказания, а также установление льгот в указанной области; разработка предложений по совершенствованию пенсионного обеспечения педагогических и других работников организаций системы образования.

6. Типовое положение об образовательном учреждении составляет особый уровень правового регулирования, предлагающий систематизированную типовую информацию образовательного законодательства. Ряд вопросов, которые закрепляют их нормы, составляют неотъемлемый элемент нормативной базы вузов в сфере трудового права. В частности, в утвержденном постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 71 Типовом положении об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) показываются основные схемы взаимоотношений администрации высшего учебного заведения и его работников. Аналогичные элементы трудовых связей определяются и в положениях о других типах образовательных учреждений.

7. Устав высшего учебного заведения является актом локального уровня, объединяющим в себе общие и специальные нормы в индивидуальное правовое регулирование. Например, в уставах предусматривается порядок комплекто-

вания образовательного учреждения работниками и условия оплаты их труда.

Кроме того, высшее учебное заведение, руководствуясь принципами социального партнерства, представляя интересы администрации и работников, праве самостоятельно определять перечень вопросов совместно с трудовым коллективом.

Законодатель не просто предоставил работникам образовательного учреждения, студентам право принятия устава, но и определил его содержание, тем самым обозначил круг вопросов, которые должны решаться исключительно на общем собрании (конференции) высшего учебного заведения. Поэтому важное значение при реализации принципа автономии высших учебных заведений придается самоуправлению, которое отражается в принятии собственных нормативных актов поднормативного уровня: положений о выборах ректора, заведующего кафедрой или декана, правил внутреннего трудового распорядка.

В пункте 7 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» предложена общая формула правового регулирования труда административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала в вузе, которая, несомненно, должна распространяться и на педагогических работников. Их права и обязанности определяются законодательством о труде Российской Федерации,

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

2. Трудовой договор в системе высшей школы : основные правила

2.1. Понятие и содержание трудового договора

Трудовой договор является основой построения эффективных взаимоотношений в системе высшей школы, позволяет обеспечить баланс интересов преподавателя и администрации вуза. При регулировании трудовых отношений с педагогическими работниками вузов в полной мере используются общие правила о трудовом договоре, его содержании. Следует обратиться к соответствующим положениям Трудового кодекса РФ.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, определяющее их взаимные права и обязанности.

Работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;

- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным до-

говором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением;

своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется:

лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

Содержание трудового договора составляет характеристика условий трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем, в том числе трудовой функции работника.

В трудовом договоре обычно указывается следующее:

Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор. Работодателем выступает образовательное учреждение в лице его руководителя (ректора, директора, института (филиала)). При этом в договоре отражается полное наименование юридического лица.

Для руководителей образовательных учреждений, по смыслу ст. 273 ТК РФ, работодателем является непосредственно учредитель (учредители) образовательного учреждения. В трудовых отношениях положение руководителя образовательного учреждения является двойственным: с одной стороны, он сам является работником, а с другой – он представитель работодателя.

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

Сведения о документах, удостоверяющих личность работника. Таким документом является паспорт, указываются паспортные данные (серия, номер, орган, выдавший документ, дата выдачи).

Идентификационный номер налогоплательщика (работодателя и работника).

Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями. Указываются фамилия, имя и отчество, должность, учредительный документ (устав, положение), документ о полномочиях (приказ о назначении на должность, доверенность).

Место (область (край), город (село)) **и дата заключения** трудового договора.

Любой трудовой договор, в том числе и с работником выс-

шего учебного заведения, включает в себя основные и не основные условия труда.

В первом случае речь идет о существенных условиях, по которым стороны трудового договора должны прийти к соглашению и отразить их в тексте. Во втором – дополнительных условиях, которые могут быть включены в договор по соглашению сторон и не обязательны. Между тем отсутствие каких-либо существенных условий не лишает такой трудовой договор действительности, т.е. не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Существенными условиями трудового договора являются следующие:

Место работы. Включает в себя адрес образовательного учреждения, структурного подразделения (филиала), наименование факультета, кафедры.

Дата начала работы. При заключении срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заклю-

чения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Трудовая функция. Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

Квалификационные характеристики преподавателя могут содержать: 1) преподавательскую работу; 2) участие в воспитательном процессе; 3) выполнение иных работ, непосредственно связанных с этими двумя основными функциями.

Права и обязанности работника

Работник имеет право на следующее:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым до-

говором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным 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 Трудовым кодексом РФ, 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 Трудовым кодексом РФ, 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, 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;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Общие права и обязанности работников вузов конкретизируются в соответствии с квалификационными характеристиками конкретной должности. В целях реализации возлагаемых на них функций **преподаватели обязаны:**

- проводить обучение в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов;

- организовывать и контролировать самостоятельную работу обучающихся;

- использовать наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые педагогические технологии;

- формировать у обучающихся профессиональные умения и навыки, подготавливать их к применению полученных знаний в практической деятельности;

- участвовать в разработке образовательных программ, нести ответственность за реализацию их не в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, качество подготовки выпускников;

- соблюдать права и свободы обучающихся;

- поддерживать учебную дисциплину, контролировать режим посещения занятий;

обеспечивать выполнение учебных планов и программ, соблюдение требований безопасности труда в учебном процессе;

проводить воспитательную работу;

повышать свою профессиональную квалификацию.

Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и общероссийский классификатор занятий включают в себя следующие обязанности преподавателя:

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 вуза;

руководство и содействие деятельности студенческих творческих коллективов, других внепрограммных мероприятий;

систематические занятия по повышению своей квалификации.

Возможно отражение в трудовом договоре также конкретного содержания основных направлений деятельности преподавателя.

Из изложенного следует, что преподавательская работа – часть образовательного процесса и по содержанию включает

в себя:

- учебно-воспитательный (учебный) процесс;
- организацию и проведение всех видов учебных (аудиторных и внеаудиторных) занятий, текущего и итогового контроля успеваемости и качества подготовки обучающихся;
- руководство курсовыми и дипломными работами и проектами, практикой и стажировкой слушателей.

Содержанием воспитательной работы являются:

- привитие обучаемым чувства высокой гражданской ответственности за качество своего вклада в процветание Российской Федерации, воспитание их в духе патриотизма, уважения к правам и свободам человека, Конституции РФ и законам Российской Федерации;
- воспитание любви к профессии;
- освоение достижений национальной и общечеловеческой культуры, формирование гражданских качеств личности и готовности включиться в систему современных социальных, политических и правовых отношений.

К иным должностным обязанностям педагогического работника вуза относится:

- учебно-методическая, научная (методическая и исследовательская) работа;
- организационно-методическая работа;
- повышение профессиональной квалификации.

Обязанности преподавателей конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, разрабатывае-

мых 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.

Работники образовательных учреждений имеют право:

- на участие в управлении образовательным учреждением;
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- на обеспечение своей профессиональной деятельности;
- избирать и быть избранными в ученый совет вуза;
- участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности в ученом совете вуза или в общественных организациях;

- обжаловать приказы и распоряжения администрации вуза 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.

При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и ис-

пользования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Необходимо учитывать, что выбор учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе при реализации вузом образовательных программ общего образования, осуществляется в соответствии со списком учебников и учебных пособий, определенным образовательным учреждением.

Для руководителей образовательных учреждений может быть обозначен свой спектр характеристики трудовой функции.

Особенности прав и обязанностей руководителя образовательного учреждения – это практически неопределенный круг его должностных обязанностей. Все обязанности руководителя на практике сложно перечислить в трудовом договоре, поскольку он осуществляет руководство всей текущей деятельностью учреждения и действует без доверенности от его имени. То есть представляет его интересы, совершает от его имени сделки, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми его подчиненными, и т.д.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.