

ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38717 от 22 января 2010 г.

Учредитель: ИГ «ЮРИСТ»

Главный редактор:
Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:
Забрамная Е.Ю., к.ю.н., доцент

Редакционный совет:
Вальковой А.Ф., Московская федерация профсоюзов

Гейхман В.Л., к.ю.н., профессор

Герасимова Е.С., к.ю.н.

Гладков Н.Г., к.ю.н.

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Леонов А.С., к.ю.н.

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маурин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Орловский Ю.П., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., к.ю.н., доцент

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Хохрякова О.С., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»: Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция: Калинина Е.С., Лаптева Е.А.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс: «Роспечать» – 37239;

«Объединенный каталог» – 91910

Отпечатано в типографии

«Национальная полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный, ул. Светлая, д. 2

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. – 8,0. Усл. печ. л. – 8,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221–3295. Цена свободная.

Номер подписан в печать 28.06.2017

Номер вышел в свет 14.09.2017

Издательская группа «Юрист», 2017

В НОМЕРЕ:

ТЕОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

СМИРНОВ Д.А. Трудоправовые аксиомы: попытка определения правовой природы	3
АЛЕКСАНДРОВА А.В. Постиндустриализм и трудовое законодательство	7
ТИМОШЕНКО Р.И. Дискриминация и трудовое законодательство	11
МИРОНОВ В.И., БОБРОВ Е.А., БАРАБАНОВА Т.П. Определение справедливости в трудовом праве	16

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

БЕРЕЖНОВ А.А. К вопросу о договорной подсудности в трудовых отношениях	18
ГИЛЕВА Н.В. Продление срока трудового договора в связи с нахождением работника в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске по законодательству Республики Казахстан	20
ВИШНЯКОВА М.А. Трудовые и социальные перерывы в трудовом праве: отличия и отдельные проблемы правового регулирования	23

ОПЛАТА ТРУДА

ХНЫКИН Г.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях	27
---	----

ОХРАНА ТРУДА

ИВАНЧИНА Ю.В. Специальная оценка условий труда сквозь призму функций трудового права	31
---	----

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

ВАСИЛЬЕВА Ю.В., БРЮХИНА Е.Р. Некоторые аспекты дисциплинарной ответственности педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава	35
--	----

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

ЕГОРОВ К.Б., ХУДЯКОВА С.С. Повышение качества и эффективности высшего образования и науки в РФ посредством внедрения системы «эффективных контрактов»: достижима ли цель?	39
--	----

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ТРУДОВОЕ ПРАВО

БОГОМОЛОВА О.Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотносить интересы и механизмы регулирования?	43
---	----

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

ЛУШНИКОВА М.В. К вопросу о региональных моделях международно-правового регулирования труда	47
ТОМАШЕВСКИЙ К.Л. Сущность трудоправовой интеграции и перспективные пути гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕАЭС	50
ИСТОМИНА Е.А. Предупреждение профессиональных рисков: французский опыт трудоправового регулирования	54
КУТАРОВА М.А. Сравнительный анализ правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов в России и Германии	57

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

ДИВЕЕВА Н.И. Рецензия на книгу: Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы	61
--	----

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук.

Отдельные материалы наших журналов размещаются в СПС «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

Некоторые аспекты дисциплинарной ответственности педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава*

Васильева Юлия Валерьевна,
заведующая кафедрой трудового и международного права
юридического факультета Пермского государственного
национального исследовательского университета,
доктор юридических наук, доцент
vasilev95@list.ru

Брюхина Евгения Рафиковна,
доцент кафедры гражданского и предпринимательского права
Национального исследовательского университета
Высшая школа экономики, филиал в городе Перми,
кандидат юридических наук
ber-20@mail.ru

Анализируются вопросы привлечения преподавателей из числа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений к дисциплинарной ответственности. Отмечается рост подобной практики в последние годы. Рассматриваются проблемы применения такого основания дисциплинарной ответственности, как грубое нарушение устава образовательной организации. Сделан вывод о целесообразности закрепления в уставах единообразного перечня грубых нарушений. Выявлены существенные проблемы в регламентации режима рабочего времени и определения рабочего места преподавателей вузов в связи с выполнением ими должностных обязанностей, не связанных с учебной работой.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, педагогические работники, режим рабочего времени, рабочее место.

Some Aspects of Disciplinary Liability of Teachers Occupying Teaching Professor Positions

Vasileva Yulia V.,
Head of the Department of Labor and International Law
of the Law Faculty of the Perm State National Research University,
Doctor of Law, Assistant Professor

Bryukhina Evgenia R.,
Assistant Professor of the Department of Civil and Entrepreneurial Law
of the Perm Branch of the National Research University "Higher School of Economics",
Candidate of Legal Sciences

The problems of attracting teachers from the teaching employees, who hold position of faculty member of higher educational institutions to disciplinary responsibility are analyzed. This practice has been growing in recent years. The problems of applying such a basis of disciplinary responsibility as a gross violation of the charter of an educational organization are considered. The conclusion is made about the expediency of fixing in the rules a uniform list of gross violations. Significant problems in regulating working schedule and determining the workplace of university teachers in connection with the performance of their job duties, not related to academic work, have been revealed.

Key words: disciplinary liability, teaching employees, working schedule, workplace.

Привлечение педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее — ППС) организаций, реализующих образовательные программы

высшего образования, к дисциплинарной ответственности, включая самую строгую меру — увольнение, становится все более частым явлением. Анализ судебной практики по дан-

* Статья подготовлена в рамках государственного задания № 27.4496.2017/НМ на проведение научно-исследовательских работ в интересах департаментов Минобрнауки России (Департамент государственной политики в сфере высшего образования).

ному вопросу демонстрирует формальный подход судов, не учитывающий в должной мере специфику труда педагогических работников. Вместе с тем указанная специфика весьма значительна.

Российское законодательство закрепляет особый правовой статус педагогических работников, важнейшей характеристикой которого являются академические права и свободы. Вместе с тем указанный статус обуславливает предъявляемые к педагогическим работникам высокие требования, в т.ч. по дисциплине труда. Для данной категории работников установлены дополнительные основания прекращения трудовых отношений в связи с дисциплинарными проступками. Специфика труда педагогических работников также отчетливо проявляется в регулировании режима рабочего времени, определении рабочего места, установлении учебной нагрузки и др. Перечисленные вопросы регламентируются преимущественно на локальном уровне, что нередко приводит к неоправданной дифференциации правового регулирования труда педагогических работников разных образовательных организаций, реализующих образовательные программы одного уровня.

Трудовые и социально-экономические отношения в высшем учебном заведении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации¹, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»², другими федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ, в т.ч. актами Минобрнауки РФ, локальными актами, трудовым договором.

Согласно ст. 48 Закона об образовании, педагогические работники, включая ППС, обязаны «соблюдать устав образовательной организации, ...правила внутреннего трудового распорядка... правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики» и проч., за несоблюдение которых предусмотрена дисциплинарная ответственность. Так, ст. 336 ТК РФ устанавливает в качестве дополнительных оснований увольнения педагогических работников два дисциплинарных основания: повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации и применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. При этом ТК РФ не определяет понятия грубого нарушения устава организации, относя тем самым решение этого вопроса к компетенции субъектов локального нормотворчества либо юрисдикционных органов.

Однако устав образовательного учреждения может содержать, а может не содержать перечня грубых нарушений. Как в таком случае определить подобное нарушение? Должно ли это быть систематическое неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, либо достаточно однократного нарушения педагогическим работником положений устава, запрещающих ему совершать определенные действия?

Устав Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации³, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 31.08.2002 № 655, выделял в качестве

грубых нарушений следующие неправомерные действия педагогических работников:

- 1) систематическое пренебрежение должностными обязанностями;
- 2) подделка или фальсификация результатов научных исследований;
- 3) высказывание серьезных угроз в адрес обучающихся, коллег или других представителей Академии;
- 4) незаконное извлечение выгоды из учебного процесса, в т.ч. фальсификация свидетельств, дипломов и степеней⁴.

Ныне действующий Устав Финансового университета при Правительстве РФ не содержит подобного перечня. В п. 145 Устава содержится перечень обязанностей научно-педагогических работников, среди которых, в частности, указаны обязанности систематически заниматься повышением своей квалификации, добросовестно выполнять учебную, методическую, научно-исследовательскую, организационную и воспитательную работу в соответствии с индивидуальным планом и требованиями трудового договора, соблюдать Устав университета, ПВТР и проч. Очевидно, что нарушение данных положений может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарной ответственности, но в каком случае такое нарушение следует считать грубым — остается неясным.

Аналогичную ситуацию можно наблюдать в абсолютном большинстве высших учебных заведений, подведомственных Минобрнауки РФ, включая федеральные университеты и университеты, имеющие статус национальных, уставы университетов содержат перечень обязанностей работников из числа профессорско-преподавательского состава, но не упоминают о грубом нарушении устава, не содержат определения данного понятия.

Отсутствие в уставах образовательных организаций указанного определения, с одной стороны, усложняет процедуру доказывания работодателем законности увольнения работника, но, с другой стороны, оставляет простор для административного усмотрения. В условиях, когда в системе высшего образования явно обозначилась тенденция ограничения академических свобод и преследования несогласных с этим преподавателей⁵, данное обстоятельство может стать дополнительным инструментом для увольнения неугодных педагогов по формальным юридическим основаниям.

Думается, было бы целесообразно не только закреплять указанный перечень в уставах образовательных организаций, но и делать это по возможности единообразно. Учитывая, что уставы федеральных образовательных учреждений утверждаются правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции учредителя, достичь отмеченного единообразия вполне реально.

Другим аспектом правового регулирования труда педагогических работников вузов, обладающим значительной спецификой, является режим рабочего времени и связанный с этим вопрос о месте выполнения трудовых обязанностей

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3 (далее — Трудовой кодекс РФ, ТК РФ).

² Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598 (далее — Закон об образовании).

³ Ныне — Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации.

⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 31.08.2002 № 655 «Об утверждении Устава Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 36. Ст. 3491 (утратило силу).

⁵ См., напр.: Ситуация в СПбГУ // Официальный сайт Межрегионального профсоюза работников высшей школы «Университетская солидарность». URL: <http://unisolidarity.ru/?p=4621> (дата обращения: 02.04.2017); Рекомендации Форума преподавателей, 11–12 июня 2016 г. // URL: <http://unisolidarity.ru/?p=4276>

в соответствии с указанным режимом. Федеральные нормативные акты содержат общие (рамочные) положения относительно режима рабочего времени педагогических работников. В частности, согласно ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», педагогические работники имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени; режим рабочего времени определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждены приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536⁶.

Для профессорско-преподавательского состава продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) составляет не более 36 часов в неделю. В рабочее время включается учебная (преподавательская) работа и иная: воспитательная, творческая, исследовательская, методическая и проч. Учебная работа определяется во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, по текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Объем этой нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году⁷. С учетом этого показателя образовательные организации ежегодно устанавливают свой предел учебной нагрузки за ставку заработной платы.

Режим учебной работы, как правило, определяется расписанием занятий и предполагает присутствие преподавателя на рабочем месте — в аудитории, установленной расписанием. С точки зрения регламентации обязанностей преподавателя учебная работа больше других видов деятельности преподавателя поддается нормированию и отнесению четко урегулирована.

Значительно меньше урегулировано выполнение иных, помимо учебной работы, должностных обязанностей. Виды таких работ на федеральном уровне определяются главным образом профессиональным стандартом⁸, а на локальном — должностной инструкцией, трудовым договором, индивидуальным планом работы, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ПВТР).

Так, в ПВТР НИУ — Высшая школа экономики к указанным видам работ отнесены методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися⁹. Указано, что выполнение обязанностей, связанных с научной, исследовательской, организационной, методической работой, может осуществляться как непосредственно в университете, так и за его пределами. Данная формулировка почти дословно воспроизводит п. 7.3 Особенности... режима рабочего времени 2016 г., оставляя открытыми вопросы о том, может ли преподаватель самостоятельно определять место выполнения указанных работ, должен ли он доводить информацию об этом месте до сведения руководителя или указывать соответствующую информацию в индивидуальном плане работы? Более того, остается открытым вопрос о том, вправе ли работодатель обязать преподавателя находиться на рабочем месте в организации в пределах 36 часов в неделю?

Оказывается, формального запрета здесь нет. И подобные примеры уже встречаются на практике. В частности, в Медицинском университете им. Н.И. Пирогова негласным требованием руководства вуза профессорско-преподавательский состав обязали все 36 часов рабочей недели находиться на рабочих местах и ежедневно осуществлять все виды профессиональной деятельности на территории кафедр, апеллируя к трудовому законодательству и локальным нормативным документам вуза. При этом в трудовых договорах преподавателей не значится конкретное рабочее место (аудитория, иное помещение), а только место работы — кафедра как структурное подразделение. Согласно Уставу университета и ПВТР «контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется заведующими кафедрами». При этом в должностных инструкциях и в Правилах внутреннего распорядка отсутствует какое-либо указание на то, что декан утверждает графики работы профессорско-преподавательского состава и контролирует их напрямую, на чем настаивал ректор университета¹⁰.

К счастью, описанный случай не является распространенным. Однако правовая неопределенность в вопросе о месте выполнения преподавателем иных, помимо учебных, должностных обязанностей, формирует почву для злоупотреблений со стороны работодателя.

Примечательно, что в отношении учителей и ряда иных категорий педагогических работников (за исключением профессорско-преподавательского состава) данный вопрос урегулирован гораздо более четко. Особенности... режима рабочего времени 2016 г. закрепляют императивную норму о том, что «в периоды времени, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, *обязательное присутствие в организации не требуется*». Кроме того, указано, что «часть педагогической работы, например, подготовка к осуществлению образовательной деятель-

⁶ Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2016. № 28. (Далее — Особенности... режима рабочего времени 2016 г.)

⁷ Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» [зарегистрирован в Минюсте России 25.02.2015 № 36204] // Российская газета. 2015. 11 марта. № 49.

⁸ Профессиональный стандарт «Педагог профессионального образования, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»: утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н.

⁹ URL: <https://www.hse.ru/docs/204448026.html>

¹⁰ Чебакова Ю.В. 36 часов в неделю с секундомером, или как выхолощивать творческую активность в работе преподавателя // URL: <http://unisolidarity.ru/?p=1802>. Описанные события происходили в 2015 г., впоследствии несогласные с установленным режимом рабочего времени преподаватели были уволены.

ности, разработка рабочих программ предметов, курсов, дисциплин и т.п. определяется работником самостоятельно» (п. 2.3, 2.4).

Непонятно, почему данные правила не распространяются на преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений. Полагаем, что это несоответствие необходимо устранить, закрепив за преподавателем право самостоятельно определять место выполнения обязанностей, не связанных непосредственно с учебной работой. В ином случае возрастает риск произвольного (со стороны работодателя) ограничения академических прав и свобод преподавателей — так, как это произошло в университете им. Н.И. Пирогова. Академические права и свободы, закрепленные ст. 47 Закона об образовании, являются гарантией свободы педагогического творчества, без которого немислимо эффективное выполнение преподавателем его профессиональных задач и **повышенно социальной значимости педагогического труда**¹¹.

Как было указано ранее, место выполнения учебной работы определено достаточно четко — это аудитория, установленная расписанием занятий. Тем не менее здесь также возникает ряд проблем, связанных, в частности, с заменой аудитории или переносом занятий на другое время. Очевидно, что необходимость в этом может возникнуть в силу различных причин и инициироваться обеими сторонами трудовых отношений, но чаще происходит по инициативе работника.

Судебная практика демонстрирует значительное число дел по искам преподавателей, оспаривающих правомерность применения к ним мер дисциплинарного воздействия в результате изменения аудитории для проведения занятий или консультаций. Например, несколько таких дел было в практике Железнодорожного районного суда г. Хабаровска за 2014–2016 годы. В одном из случаев непосредственно перед занятием преподаватель перенес открытую лекцию в другую аудиторию в связи с погодными и техническими причинами (яркое солнце, отсутствие возможности затенения, неразличимое изображение на экране). Об изменении удалось уведомить двоих экспертов из трех, в связи с чем работодатель констатировал срыв открытой лекции по вине преподавателя и наложил дисциплинарное наказание в виде выговора¹². В другом случае преподаватель перенес индивидуальную консультацию по выпускной квалификационной работе в более удобную, по его мнению, аудиторию, в связи с чем в аудитории, указанной в графике консультаций, в положенное время отсутствовал. Работодатель наложил дисциплинарное взыскание в виде

замечания. В обоих случаях суд счел действия работодателя обоснованными¹³.

Центральный районный суд г. Красноярск в 2013 г. рассмотрел дело о наложении дисциплинарного взыскания в связи с переносом учебного занятия за пределы образовательной организации — ФГБОУ «Красноярский государственный аграрный университет». Доцент кафедры своевременно не оповестил об этом руководство кафедры и университета, но мотивировал перенос занятия своим участием в федеральном образовательном проекте, проводимом в Красноярском филиале Российского энергетического агентства (в режиме 9.00–17.20). Доценту был объявлен выговор. Суд счел действия работодателя обоснованными¹⁴.

Приведенные примеры различаются между собой, но примечательно то, что во всех случаях работники выполнили возложенные на них трудовые обязанности: занятия были проведены, студенты на них присутствовали, замечаний к качеству занятий не предъявлялось. Это обстоятельство не позволяет в полной мере квалифицировать их действия как дисциплинарный проступок согласно ст. 192 ТК РФ. Однако суд счел, что для этого достаточно формальных нарушений.

Между тем практика показала, что процедура замены аудитории в абсолютном большинстве случаев нормативно не урегулирована и не сопровождается какими-либо документами. Даже в тех редких случаях, когда в коллективном договоре или должностной инструкции содержится правила своевременного оповещения о невозможности выполнить работу в аудитории согласно расписанию, то не содержится сроков такого оповещения, формы и не уточняется, должно ли это быть уведомление или согласование.

Очевидно, что ни один преподаватель не защищен в подобной ситуации. Учитывая рост числа случаев привлечения педагогических работников к дисциплинарной ответственности по указанным основаниям и в целях предотвращения злоупотреблений с обеих сторон трудовых отношений, следует урегулировать этот вопрос на локальном уровне. При этом необходимо учитывать специфику педагогического труда, его творческий характер, не предполагающие жесткого нормативного регулирования. Поэтому соответствующие правила должны быть в максимальной степени разумными и гибкими, не ограничивающими академические права и свободы преподавателей вузов.

Литература

1. Бугров Л.Ю. Творчество и трудовое право / Л.Ю. Бугров, Н.И. Гонцов, С.С. Худякова [и др.] ; под ред. Л.Ю. Бугрова. Пермь : Издательство Пермского университета, 1995. 132 с.
2. Чебакова Ю.В. 36 часов в неделю с секундомером, или как выхолощивать творческую активность в работе преподавателя / Ю.В. Чебакова // URL: <http://unisolidarity.ru/?p=1802>

¹¹ См.: Бугров Л.Ю., Гонцов Н.И., Худякова С.С., Варламова Ю.В. Творчество и трудовое право / под ред. Л.Ю. Бугрова. Пермь : Издательство Пермского университета, 1995. С. 18, 28, 31.

¹² Гражданское дело № 2-2547/2014 Железнодорожного районного суда г. Хабаровска по иску Савинова А.С. к ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания // URL: <https://rospravosudie.com/court-zheleznodorozhnyj-rajonnyj-sud-g-xabarovska-xabarovskij-kraj-s/act-455679804>

¹³ Гражданское дело № 2-4571/2016 Железнодорожного районного суда г. Хабаровска по иску старшего преподавателя кафедры «Мировая экономика, коммерция и маркетинг» к ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным // URL: <https://rospravosudie.com>

¹⁴ URL: <https://rospravosudie.com/court-krasnoyarskij-kraevoj-sud-krasnoyarskij-kraj-s/act-451695153>