

Д.Л. Кузнецов

*Доцент кафедры
трудового права
факультета права
Государственного
университета —
Высшей школы
экономики,
директор аудиторско-
консультационной
фирмы «Аудит-
Стандарт»*

Особенности правового статуса декана факультета и заведующего кафедрой в высшем учебном заведении

Правовой статус деканов факультетов и заведующих кафедрами учреждений высшего профессионального образования имеет исключительно важное значение в построении эффективной работы вуза. При этом после проведенных реформ в отраслях трудового и образовательного законодательства новые особенности их правового статуса до конца не осмыслены и вызывают значительные сложности в правоприменительной деятельности.

Деканы факультетов и заведующие кафедрами вузов традиционно относятся к научно-педагогическим работникам (профессорско-преподавательскому составу) (п. 86 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утв. Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 71¹ (далее — Типовое положение)). Особенности их правового статуса определяются также рядом специальных норм, предусмотренных в нормативно-правовых актах различной правовой силы.

В ч. 5 ст. 332 Трудового кодекса РФ предусмотрена норма, в соответствии с которой в отличие от других научно-педагогических работников не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Это связано с тем, что должности декана и заведующего кафедрой являются выборными, и порядок проведения выборов на указанные должности должен быть установлен уставами высших учебных заведений (ч. 11 ст. 332 ТК РФ). Устав высшего учебного заведения и изменения к нему принимаются общим собранием (конференцией) научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся. Принятый устав (изменения к уставу) утверждаются учредителем вуза (п. 55 Типового положения).

Здесь возникает еще одна проблема. Может ли вуз предусмотреть порядок избрания деканов и заведующих кафедрами на определенный срок? Представляется, что на данный вопрос необходимо дать отрицательный ответ. Действительно, в ч. 2 ст. 59 ТК РФ закреплена возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Однако для выборных должностей декана и заведующего кафедрой в действующем законодательстве подобных специальных норм не предусмотрено, соответственно трудовой договор с ними всегда носит бессрочный характер.

¹ СЗ РФ. 2008. № 8. Ст. 731.

При закреплении в уставе порядка избрания деканов факультетов и заведующих кафедрами вузу необходимо руководствоваться п. 65—66 Типового положения, где предусмотрены обязательные требования к данным должностям. Так, факультет должен возглавляться деканом, избираемым ученым советом высшего учебного заведения или ученым советом структурного подразделения, путем тайного голосования из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников вуза, имеющих ученую степень или звание. Выбранное лицо должно быть утверждено в должности приказом ректора.

В уставе вуза необходимо закрепить один из двух порядков избрания: ученым советом вуза или ученым советом факультета. При этом по процедуре выборов возникает целый ряд вопросов, которые на сегодня не имеют однозначного правового решения.

1. Обязательно ли включение в устав требований, предусмотренных Типовым положением? Представляется, что это необходимо, так как данное Типовое положение — это нормативный правовой акт прямого действия, имеющий императивный характер. Вузы, которые закрепили порядок избрания без учета соответствующих норм, должны изменить свои уставы.

2. Обязательно ли для занятия должности декана наличие ученой степени или звания? С момента вступления в силу Типового положения наличие для декана факультета ученой степени или звания является обязательным квалификационным требованием. Если должность занимает лицо, принятое на работу до момента вступления в силу данного документа и не имеющее ученого звания или степени (подобная практика в последние годы получила крайне широкое распространение), то трудовой договор с таким работником должен быть расторгнут. Одновременно в действующем трудовом законодательстве отсутствует такое основание увольнения, как «несоответствие обязательным квалификационным требованиям, предусмотренным действующим законодательством, иными нормативными актами». Для работодателя единственной возможностью уволить декана, не имеющего ученой степени или звания, является применение п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, которая позволяет расторгнуть трудовой договор в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Однако положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, должно утверждаться в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. На сегодняшний день порядок аттестации деканов факультетов и заведующих кафедрами нигде не предусмотрен, и увольнение данных работников по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ невозможно.

Если лицо, не имеющее ученой степени или звания, было принято на должность декана уже после вступления в силу Типового положения (т.е. начиная с 14 февраля 2008 г.), то данное лицо теоретически может быть уволено по этому же основанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), а работодатель — оштрафован за нарушение законодательства о труде (ст. 5.27 КоАП РФ). Работодатель в данном случае не сможет применить и п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ («нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это исключает возможность продолжения данной работы»), так как требование о наличии ученой степени или звания предусмотрено нормативным правовым актом меньшей юридической силы, чем федеральный закон, не связано с понятием «образовательный ценз» (ч. 1 ст. 331 ТК РФ) или требованием наличия документа об образовании (ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

Таким образом, налицо пробел в законодательстве, не позволяющий законными методами уволить декана, не имеющего ученой степени или ученого звания.

3. Может ли стать деканом лицо, не являющееся работником конкретного вуза? Исходя из прямого толкования требования об избрании декана «из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников высшего учебного заведения», следует сделать вывод, что деканом может быть избран только работник соответствующего вуза, с которым уже заключен трудовой договор по определенной трудовой функции. Необходимо отметить, что должность сотрудника, выдвигаемого на избрание деканом, не обязательно должна относиться к числу научно-педагогических работников. Занять должность декана можно только в порядке внутреннего постоянного перевода.

4. Утверждение декана в должности приказом ректора является формальной процедурой или у ректора есть право не утвердить избранное лицо? На основании п. 65 Типового положения, в котором закреплена норма о необходимости утверждения выбранного декана приказом ректора, можно предположить, что у ректора есть как возможность утвердить выбранного в соответствии с имеющейся в уставе процедурой декана, так и возможность не утверждать данного работника в должности.

Такое предположение представляется ошибочным, поскольку специальной нормой, предусмотренной в акте большей юридической силы, заложен исключительно выборный характер должности декана (ч. 13 ст. 332 ТК РФ); трудовые отношения возникают в результате избрания на должность (ст. 17 ТК РФ). После избрания декана в соответствии с процедурой, предусмотренной в уставе, у ректора возникает обязанность заключить соглашение об изменении условий трудового договора о постоянном внутреннем переводе работника на должность декана, издать приказ о переводе по форме Т-5 и внести соответствующую запись в трудовую книжку.

Заведующий кафедрой также избирается ученым советом высшего учебного заведения или ученым советом структурного подразделения, путем тайного голосования, из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников высшего учебного заведения, **как правило**, имеющих ученую степень или звание, и утверждается в должности приказом ректора. В данном случае нет жестких квалификационных требований и наличие ученой степени или звания носит рекомендательный характер. Интересно, что в Типовом положении ничего не говорится о роли кафедры в избрании заведующего. Там отсутствуют и рекомендации о необходимости избрания заведующего кафедрой исключительно из состава научно-педагогических работников кафедры. Вопрос об участии кафедры в выборах должен решаться в уставе вуза.

В остальном особенности правового статуса заведующего кафедрой совпадают со спецификой правового регулирования трудовых отношений с деканом факультета.

При определении правового статуса декана факультета и заведующего кафедрой возникает серьезная проблема: **должны ли в штатном расписании вуза отдельно предусматриваться в качестве самостоятельных должностей должности деканов и заведующих кафедрами?** Трудовое законодательство дает на этот вопрос однозначный ответ: декан факультета и заведующий кафедрой — это самостоятельные должности (ч. 5, 13 ст. 332 ТК РФ). Трудовые отношения с данными категориями работников возникают на основании трудового договора (соглашения об изменении условий трудового договора о постоянном внутреннем переводе) в результате избрания на долж-

ность (ст. 17 ТК РФ)². Эта позиция подтверждается Приказом Минздравсоцразвития «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников высшего и дополнительного профессионального образования» от 5 мая 2008 г. № 217н³. В Приказе должность заведующего кафедрой отнесена к пятому квалификационному уровню, а должность декана — к высшему (шестому) квалификационному уровню работников. Должности ассистента, преподавателя, доцента, профессора распределены между первым и четвертым квалификационными уровнями. Таким образом, должности декана факультета и заведующего кафедрой в обязательном порядке должны быть самостоятельными штатными единицами.

Этого подхода придерживается сегодня не только теория, но и практика. Например, в приложении № 1 к «Примерному положению об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»⁴ должности заведующего кафедрой и декана факультета являются самостоятельными единицами по пятому и шестому квалификационному уровням.

В данном нормативном акте заведующему кафедрой рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент — от 3,7 до 5,3 к минимальному размеру оклада (5000 руб.) в зависимости от наличия ученой степени и (или) ученого звания (т.е. должностной оклад — 18 500—26 500 руб.). У декана факультета повышающий коэффициент зависит от среднегодовой численности обучающихся (в пределах 4,37—9,02) и в денежном выражении составляет 21 850—45 100 руб. Такой подход представляется необоснованным. Почему у работника пятого квалификационного уровня критерием установления повышающего коэффициента является наличие (отсутствие) соответствующего ученого звания и (или) степени, а у такого же научно-педагогического работника более высокого — шестого квалификационного уровня — заработная плата должна зависеть от численности обучающихся, независимо от наличия ученого звания и (или) степени? Вопросы вызывает и ситуация, когда в ряде случаев оплата труда по пятому квалификационному уровню (26 500 руб.) может быть выше, чем по шестому (21 850 руб.). При этом как должность заведующего кафедрой, так и должность декана, могут занимать работники, имеющие ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор», т.е. одинаковый уровень квалификации. На каком основании разработчики соответствующего Приказа решили, что, например, работа декана факультета со среднегодовой численностью обучающихся до 500 человек, имеющего ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор», должна оплачиваться на 4650 руб. ниже, чем работа заведующего кафедрой с таким же уровнем квалификации?

Очевидно, что подготовленные документы по реформе оплаты труда нуждаются в серьезной доработке.

² Подобную позицию разделяют многие ведущие российские ученые. См., напр.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ // отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М., 2007. С. 614; Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А.Л. Сафонов. М., 2006. С. 1035.

³ Российская газета. 2008. 28 мая. № 113.

⁴ Утв. Приказом Минздравсоцразвития России «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 28 августа 2008 г. № 462н // Российская газета. 2008. 3 октября. № 208.

Также необходима отмена и пп. «д» п. 2 Постановления Министерства труда и социального развития РФ «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30 июня 2003 г. № 41⁵. В этой норме предусмотрено, что не является совместительством и не требует заключения трудового договора заведование кафедрой и руководство факультетом с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем. Данное положение прямо противоречит ч. 5 и 13 ст. 332 ТК РФ, где законодатель говорит о должностях декана и заведующего кафедрой как о самостоятельной трудовой функции.

На вопрос о возможности внутреннего совместительства для декана факультета и заведующего кафедрой можно ответить положительно. При этом следует обратить особое внимание, что работа по совместительству на других научно-педагогических должностях (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) возможна только после избрания по конкурсу на соответствующую должность (ч. 2 ст. 332 ТК РФ) на основании отдельного трудового договора о работе по совместительству.

Таким образом, необходимо не только продолжение нормотворческой деятельности по совершенствованию правовой базы, закрепляющей статус данной категории работников, но и скорейшее формирование вузами правоприменительной практики, соответствующей требованиям действующего законодательства.

⁵ Российская газета. 2003. 16 августа. № 162.