



УДК: 341.241:37.014.1

Т.А. АСАНАЛИЕВ, К.М. ОСМОНБАЕВА

T.A. ASANALIEV, K.M. OSMONBAEVA

*E.mail. ksucta@elcat.kg*



## РОЛЬ ТРУДОВЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В ДЕЙСТВИИ ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ ВУЗА

### THE ROLE OF LABOR AND STAFF AGREEMENT IN LEGAL MECHANISM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN UNIVERSITIES

*Макалада ЖОЖдордун кадрларын башкаруу боюнча укуктук механизмдин теориясы каралган, аталган механизмде эмгек жана коллективдик келишимдердин ролу аныкталган.*

**Чечүүчү сөздөр:** укуктук механизм, укуктук башкаруу механизми, ЖОЖдордун кадрлары, эмгек келишими, коллективдик келишим.

*В статье рассмотрены теоретические аспекты действия правового механизма управления кадрами ВУЗа, выявлена роль коллективных и трудовых договоров в действии этого механизма.*

**Ключевые слова:** правовой механизм, механизм правового регулирования, кадры ВУЗа, трудовой договор, коллективный договор.

*The article deals with theoretical aspects of the operation of the legal framework for the HR management in Universities, revealed the role of the staff and labor agreements in operation of this mechanism.*

**Key words:** legal mechanism, mechanism of legal management, University staff, labor agreement, staff agreement.

**Механизм правового регулирования** позволяет обеспечить комплексное воздействие различных средств на общественные отношения, поведение людей, показать динамику права, механизм его реального функционирования, выявить специфические функции и регулятивные возможности каждого из явлений правовой действительности, его связи с иными правовыми явлениями и процессами. Правовыми средствами в теории государства и права называют правовые явления, выражающиеся в инструментах и деяниях, с помощью которых удовлетворяются интересы субъектов права, обеспечивается достижение поставленных социально полезных целей. Среди множества правовых средств выделяют средства право-реализации, которые могут быть выражены в средствах-документах и средствах-деяниях. Поскольку мы считаем, что акты реализации права являются главными элементами правового механизма управления кадровыми ресурсами ВУЗов гуманитарной направленности, рассмотрим роль трудовых и коллективных договоров в действии этого механизма.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Главной функцией коллективного договора является функция защиты работников. Она проявляется в направленности коллективно-договорного акта на защиту, в первую очередь, коллективных интересов работников, а не работодателя. При этом коллективно-договорной акт является своеобразным инструментом обеспечения справедливости и равенства работников в трудовых отношениях; основным документом, регулирующим вопросы оплаты труда и занятости, обеспечения социальных гарантий работников. Говоря о коллективном договоре как правовом средстве в механизме управления кадровыми ресурсами ВУЗов гуманитарной направленности, следует отметить, что он является прежде всего, является актом применения права.



Поскольку мы рассматриваем коллективный договор как правовое средство управления кадровыми ресурсами ВУЗа, то здесь важным моментом является участие государства в определении правовых границ коллективного договора. Несмотря на то, что государство до сих пор воспринимается как фактический работодатель в государственных ВУЗах, устанавливает минимальный размер заработной платы преподавателей ВУЗов всех форм собственности, продолжительность отпуска, требования к кадровому составу ВУЗа и т.д., оно не должно подменять деятельность администрации ВУЗа при заключении коллективного договора.

Вообще, при изучении трипартизма в данном вопросе (необходимость и целесообразность участия государства) выделилось два основных момента. Во-первых, участие государства во взаимоотношениях работодателя и работника в ВУЗе, с позиции всех основных субъектов социально-трудовых отношений обязательно. Во-вторых, роль государства каждая сторона этих отношений понимает по-своему. Так, работники ВУЗа уверены в том, что государственный контроль за деятельностью администрации ВУЗа не позволит ухудшить существующее положение работников, в свою очередь администрация ВУЗа может быть уверена, что защищена от различных провокаций, забастовок и т.д. Таким образом, существующее положение вещей требует государственного присутствия. Также хотелось бы отметить, что коллективный договор в ВУЗах гуманитарной направленности Кыргызской Республики в настоящее время недостаточно воздействует на совместную деятельность субъектов социального партнерства. Это происходит по нескольким причинам, во-первых, коллективные договоры заключаются «по шаблону» без соответствующей проработки, без учета мнения трудового коллектива ВУЗа. Во-вторых, коллективные договоры применяются частично или вообще не применяются, многие сотрудники знают о существовании коллективного договора, но не знают его содержания.

На наш взгляд, коллективный договор должен стать той основой в регулировании управления кадрами ВУЗа, которая устроит и администрацию ВУЗа, и трудовой коллектив.

Рассмотрим трудовой договор как средство управления конкретным работником ВУЗа. Как известно трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником. В соответствии с этим документом, работодатель обязуется предоставить работнику определенную работу, обеспечить предусмотренные законом и иными нормативными актами условия труда и социальные гарантии, и своевременно выплачивать заработную плату. Работник, в свою очередь, обязуется выполнять правила внутреннего трудового распорядка, выполнять предусмотренные трудовым договором функции, в соответствии с требованиями, действующими у данного работодателя.

Как отмечает С.А. Лукинова, трудовой договор служит основным инструментом обеспечения образовательной деятельности учебного заведения и одновременно регулирования отношений с преподавателем, позволяет обеспечить баланс интересов преподавателя и администрации образовательных организаций [7, 23].

Главной особенностью трудового договора в ВУЗе является то, что его заключению предшествует конкурсный отбор. Так, согласно Положению «О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Кыргызской Республики», утвержденному постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 мая 2012 года № 346 в конце текущего учебного года, руководителем ВУЗа утверждается график проведения конкурса на замещение вакантных должностей на предстоящий учебный год: заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов, срок пребывания которых на должностях истекает в предстоящем учебном году. Данный график доводится до сведения руководителей соответствующих структурных учебных подразделений, а также лиц, которые должны быть переизбраны на новый срок работы.



А.М. Прудинский считает, что сложившийся порядок проведения конкурса замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава ВУЗов далеко не всегда является эффективным, так как нередко сводится к формальному избранию тех лиц, кандидатуры которых были заранее определены руководством кафедры и ВУЗа в качестве предполагаемых преподавателей. Реальная ВУЗовская жизнь знает немало примеров, подтверждающих это обстоятельство: конкурсы на замещение вакантных должностей объявляются под известных кандидатов, прием которых на работу заранее предрешен [9, с.55]. Частично мы разделяем эту точку зрения. Положением также предусмотрено, что лица, окончившие ВУЗ, аспирантуру и докторантуру в данном учебном году замещают должности профессорско-преподавательского состава без участия в конкурсе. По истечении трех лет указанные должности замещаются на конкурсной основе. На наш взгляд, такой подход является незаконным и нарушающим права других лиц, как замещающих должности ППС, так и тех, кто мог бы участвовать в конкурсе. Выведение из состава участвующих в конкурсе «своих», а также заключение с ними трудового договора на три года (лишь по истечении которых они могут участвовать в конкурсе) нарушает право граждан на равный доступ к замещению вакантных должностей, в соответствии с их квалификацией, научно-теоретической и профессиональной подготовкой и не способствует повышению конкурентоспособности кафедры и ВУЗа в целом.

Решающее значение в конкурсе, по мнению Горожанкиной М.А. отводится постановлению ученого совета ВУЗа. Его решение об избрании или не избрании лиц на определенные должности представляет собой юридический факт, который учитывается ректором ВУЗа при заключении трудового договора с участниками конкурса. Не менее важное, на наш взгляд, значение имеет заключение кафедры и решение конкурсной комиссии с соответствующими рекомендациями, так как при отрицательном заключении кафедры и решении конкурсной комиссии едва ли можно рассчитывать на положительное постановление ученого совета ВУЗа.

Кроме того, трудовой договор должен максимально определять отношения работника ВУЗа (преподавателя, старшего преподавателя, декана, заведующего кафедрой) с администрацией ВУЗа- работодателем. В настоящее время трудовой договор в ВУЗах гуманитарной направленности также как и коллективный договор, заключается по «шаблону», отличается «недетализированностью» и «несимметричностью», и по отношению к работодателю, и по отношению к работнику, и по отношению к выполняемой работе в ВУЗе. Заключая трудовой контракт, работник (преподаватель и другие) в общем случае не берет на себя ответственность за результат проделанной работы. То есть уволить, или иным образом наказать его за прогул или за отказ исполнять работу можно, а вот понизить зарплату, если он, скажем, некачественно обучил студента, нельзя. Грубо говоря, если преподаватель находился в своей аудитории положенное время, он должен получить за это зарплату.

В свою очередь работодатель тоже может трактовать положения договора весьма произвольно. В обязанности преподавателей иногда включаются и те виды работ, которые им не свойственно выполнять (проверка оплаты обучения, участие в художественной самодеятельности и т.д.). Более полно перечислить виды работ, выполняемых преподавателями, можно было бы в локальных актах ВУЗа. Это имело бы двойное значение. С одной стороны, преподаватель видел бы границы своей деятельности и ответственности за нее. С другой стороны, администрации легче было бы контролировать работу конкретного преподавателя. Таким образом, детальное закрепление обязанностей профессорско-преподавательского состава и администрации в локальных актах служило бы интересам не только преподавателя, но и ВУЗа.

Итак, акты реализации субъективных прав и обязанностей в механизме управления кадровыми ресурсами ВУЗов гуманитарной направленности могут быть выражены в форме трудовых и коллективных договоров, соглашений, приказов, распоряжений



управляющих субъектов. На наш взгляд, именно акт реализации права является важнейшим элементом правового механизма управления кадровыми ресурсами ВУЗов гуманитарной направленности поскольку ни норма права, ни юридический факт, ни само правоотношение не могут в полной мере «запустить» работу механизма управления кадровыми ресурсами, не могут довести его деятельность до желаемой цели. По мере развития частноправовых начал в регулировании управления кадрами ВУЗа, снижения роли государства в этом процессе, при одновременном усилении роли социального партнерства коллективному договору в ВУЗе предстоит стать одним из главных правовых средств управления кадровыми ресурсами, наряду с трудовым договором.

### Список литературы

1. Алексеев С.С. Общая теория права [Текст] / С.С.Алексеев. - М.: Юрид. лит., 1982. - Т. 2.
2. Абрамова А.А. Эффективность механизма правового регулирования [Текст]: Дисс...канд.юрид.наук / А.А.Абрамова. - М., 2006 г.
3. Горожанкина М. А. Правовое регулирование труда профессорско-преподавательского состава государственных ВУЗов [Текст]: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.А.Горожанкина. – Томск, 2006.
4. Ковалева В.В. Нормативные правовые акты в механизме правового регулирования [Текст]: Дисс...канд. юрид. наук / В.В.Ковалева. - М., 2009. - с. 196.
5. Карташов В.Н. Системообразующие связи конституционных правоотношений в механизме правового регулирования [Текст] / В.Н.Карташов // Право и правотворчество: Вопросы теории. - М.: Академия наук СССР. Институт государства и права, 1982.
6. Кирилловых А.А. Проблемы и перспективы совершенствования системы высших учебных заведений: правовой аспект [Текст]/ А.А.Кирилловых // Юридическое образование и наука. - 2008. №2.
7. Лукинова С.А. Проблемы правового регулирования труда преподавателя ВУЗа [Электронный ресурс] /С.А.Лукинова // Ленинградский юридический журнал. - 2013. №2 (32). Режим доступа: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-truda-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 16.06.2017).
8. Механизм международно-правового регулирования [Текст]: учеб. пособие / Под ред. И.И. Лукашук. – Киев: 1980.
9. Прудинский А. М. О трудовом договоре (контракте) преподавателей ВУЗов [Текст] / А.М.Прудинский //Правоведение. - 1994. - № 2. - С. 55.
10. Положение «О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Кыргызской Республики», Утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 мая 2012 года № 346.
11. Рябов Л. Е. Юридические факты в механизме правового регулирования [Текст]: дис... канд. юрид. наук / Л.Е.Рябов. - М., 2005. С. 71.