

ВОПРОС - ОТВЕТ



Наш вуз планирует поменять свой статус с «института» на «академию». В чем состоит принципиальная разница между ними?



Виды и наименования высших учебных заведений определены статьей 9 федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ.

Академия — высшее учебное заведение, которое — реализует образовательные программы высшего и послевузовского профессионального образования;

— осуществляет подготовку, переподготовку и (или) повышение квалификации работников высшей квали-

фикации для определенной области научной и научно-педагогической деятельности;

— выполняет фундаментальные и прикладные научные исследования преимущественно в одной из областей науки или культуры;

— является ведущим научным и методическим центром в области своей деятельности.

Институт — высшее учебное заведение, которое занимается теми же направлениями деятельности, но не является ведущим научным и методическим центром в области своей деятельности.



Наша сотрудница, которая получает высшее образование в государственном вузе, предоставила справку-вызов на учебный отпуск. Через неделю после того, как отпуск был оформлен, она заявила о том, что из вуза отчислена. Как следует поступить в таком случае?



Думается, сначала студентка должна принести официальное подтверждение, что она действительно отчислена из вуза. Ведь если она будет продолжать трудиться у Вас, то в дальнейшем она будет лишена всех льгот и гарантий, который закон предоставляет ли-

цам, совмещающим учебу и работу. Кроме того, важно понять, с какой даты она была отчислена. Данный отпуск имеет строго целевой характер, поэтому если, например, она не сдает очередную сессию, то необходимо готовить документы на отмену такого отпуска.



Возник спор с секретарем ректора. Она утверждает, что поскольку суббота по ее графику — нерабочий день, то датировать и регистрировать распоряжения ректората этим днем недели она не имеет права.



Если по графику секретаря ректора суббота — выходной день, то действительно сотрудница физически не имеет воз-

можности в этот день обработать подписанные документы и зарегистрировать их в установленном порядке.



Уже давно ведутся разговоры о кардинальном изменении системы зарплаты «бюджетников». Хотелось узнать о сроках таких новшеств, т.к. многие сотрудники нашего института выражают озабоченность и обдумывают увольнение.



Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 вступает в силу очень скоро: с 1 декабря 2008 г. Данный нормативный документ устанавливает новые системы оплаты труда для работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки.

Работники не должны беспокоиться: заработная плата работников и гражданского персонала (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой им ранее на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (гражданского персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.



Было принято решение разработать внутреннюю инструкцию о защите персональных данных сотрудников. Должен ли подписывать или согласовывать «Положение о защите персональных данных сотрудников ... академии» профком?



Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (профсоюза, например) только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями (часть вторая статьи 8 ТК). Аналогичное правило мы читаем в статье 372 ТК.

Так статья 87 ТК не обязывает работодателя согласовывать проект локального нормативного акта о работе с персональными данными сотрудников с профкомом. Поэтому если такая обязанность не установлена

коллективным договором либо соглашением, то работодатель не обязан уточнять мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии положения о защите персональных данных работника.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (профсоюза, например) только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями (часть вторая статьи 8 ТК). Аналогичное правило мы читаем в статье 372 ТК.



Мы являемся филиалом московского вуза. Можем ли мы в своем городе делать полисы обязательного медицинского страхования на сотрудников нашего филиала или этим могут заниматься только в Москве?



В данном вопросе надо ориентироваться, в первую очередь, на «Правила регистрации страхователей в территориальном фонде обязательного медицинского страхования при обязательном медицинском страховании» (утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2005 г. № 570), а также на Закон «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» от 28 июня 1991 года №1499-1.

Организация, имеющая обособленные подразделения, обязана зарегистрироваться в качестве страхователя в территориальном фонде обязательного медицинского страхования по месту нахождения каждого обособленного подразделения при обязательном медицинском страховании на основании заявления. Так вот, при условии такой регистрации она может подавать документы на оформление полиса не по месту регистрации головной структуры, а по своему месту нахождения.



Меня хотят перевести на вышестоящую должность, но только с условием, что отработаю в университете два года с даты повышения. Об этом будет отдельная оговорка в трудовом контракте. Могут ли мне устанавливать такие условия?



Обратите внимание Вашего руководства на часть вторую статьи 9 Трудового кодекса РФ: трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с

установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.



У нас коммерческий институт, активно сотрудничающий с солидными учебными заведениями Европы. Довольно часто приглашаются преподаватели из-за границы для чтения лекций и другой преподавательской работы. Имеем ли мы право начислять и выплачивать им зарплату в евро?



Статья 131 Трудового кодекса РФ говорит о том, что выплата заработной платы в денежной форме производится в валюте Российской Федерации (в рублях). В своем письме от 10 октября 2006 г. № 1668-6-1 Роструд пришел к выводу, что на территории Российской Федерации в трудовом договоре заработная плата должна устанавливаться в рублях. Нарушением трудового законодательства теперь будут считать не только выплату, но и установление заработной платы в иностранной валюте.

Причем, это правило распространяется на трудовые отношения не только российских компаний с российскими гражданами, но и на трудовые отношения с участием:

- иностранных граждан;
- лиц без гражданства;
- организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами (лицами без гражданства);
- международных организаций;
- иностранных юридических лиц.



Для ремонта учебных аудиторий мы заключили договора подряда. Для выполнения работ по договору подряда подрядчик привлек субподрядчика. К сожалению, сроки оплаты работ мы задержали. В этой связи подрядчик также нарушил срок оплаты по договору субподряда. Вправе ли подрядчик взыскать с нас помимо договорной неустойки сумму неустойки, уплаченную им субподрядчику?



В соответствии со статьей 15 Гражданского кодекса РФ лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

Под убытками понимаются расходы, которые произвело или должно будет произвести лицо, чье право нарушено, для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях

гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Таким образом, если подрядчик нарушил сроки оплаты по договору субподряда по вине заказчика, сумма неустойки, уплаченная подрядчиком субподрядчику, является его убытками и может быть взыскана с заказчика.

При этом следует учитывать, что по общему правилу, установленному статьей 394 ГК РФ, убытки возмещаются в части, не покрытой неустойкой. Однако в соответствии с пунктом 2 указанной статьи законом или договором могут быть предусмотрены случаи, когда убытки могут быть взысканы в полной сумме сверх неустойки.



Вправе ли учебное заведение (вуз) привлекать учащихся (студентов, аспирантов) к обучению в нерабочие праздничные дни? Какими нормативно-правовыми актами регулируется время отдыха обучаемых в вузах?



В соответствии с абз. «е» пп. 5 п. 1 ст. 13 Закона РФ «Об образовании» в уставе образовательного учреждения в обязательном порядке указывается режим занятий обучающихся, воспитанников. Согласно п. 1 ст. 51 Закона учебная нагрузка, режим занятий обучающихся, воспитанников определяются уставом образовательного учреждения на основе рекомендаций, согласованных с органами здравоохранения. Если для обучающихся общеобразовательных школ такие рекомендации установлены СанПиН 2.4.2.1178-02, то в отношении студентов высших учебных заведений рекомендации органов здравоохранения отсутствуют. Таким образом, образовательное учреждение вправе самостоятельно устанавливать режим обучения обучающихся, в том числе и в нерабочие дни. Однако при этом существует другая проблема. В соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. При-

влечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Согласно ст. 153 Кодекса оплата работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Таким образом, организация учебных занятий в вузе сопряжена с дополнительными расходами работодателя, а также с необходимостью дополнительного документооборота.



На основании каких нормативных документов аспирантура и докторантура входят в педагогический стаж? Ученый секретарь и заведующий отделом аспирантуры — должности научно-педагогических работников?



В стаж научно-педагогической работы входит работа в высших учебных заведениях в должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента (п. 1 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»), а также период обучения в аспирантуре

и докторантуре по очной форме обучения (п. 47 Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации, утв. Приказом Министерства общего и профессионального образования РФ от 27 марта 1998 г. № 814 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 17 февраля 2004 № 696).

**Подготовила Л. ФРАНЦУЗОВА,
юрист, преподаватель Высшей школы
экономики и сервиса**