

**ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ**

Саидова Садия Умархоновна
Самостоятельный соискатель
Ташкентского государственного
юридического университета
e-mail: s17141010@gmail.com

Аннотация

В статье исследуются особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками. Проанализированы квалификационные требования, предъявляемые к педагогическим работникам, порядок прохождения обязательного медицинского осмотра, срок и форма трудового договора, особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха, предоставления трудового отпуска, оплаты труда, а также дополнительные основания прекращения трудового договора. Проведен сравнительно-правовой анализ законодательства Республики Узбекистан и зарубежных государств (Казахстана, Германии и Финляндии), регулирующего вопросы заключения трудового договора с педагогическими работниками. На основе анализа законодательства, научной литературы и правоприменительной практики выявлены наиболее распространенные проблемы, возникающие при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками, а также сформулированы предложения и рекомендации, направленные на совершенствование законодательства и практики его применения.

Ключевые слова: отдельные категории работников, дифференциация правового регулирования труда, педагогический работник, условия труда, трудовой договор, конкурс, заключение трудового договора, профессорско-преподавательский состав, срок трудового договора, рабочее время и время отдыха, оплата труда, дополнительные основания прекращения трудового договора.

Introduction

В Республике Узбекистан процесс реформирования сферы образования оказывает существенное влияние и на законодательство, регулирующее трудовые отношения. В результате масштабных реформ, проведенных в 2017–2024 годах, правовой статус педагогических работников был коренным образом обновлен. Важным этапом в этом направлении стало вступление в силу с 1 февраля 2024 года Закона Республики Узбекистан «О статусе педагога»[1]. Также, новый Трудовой кодекс Республики Узбекистан, вступивший в силу 30 апреля 2023 года, впервые отнес педагогических работников к отдельной категории работников и закрепил специальные нормы, регулирующие особенности их труда[2].

Однако на практике образовательные организации и работодатели сталкиваются с рядом проблем при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками. В частности, к их числу относятся несоблюдение номенклатуры должностей, неправильное применение требований об обязательном медицинском осмотре, а также неполное отражение в трудовом договоре условий о рабочем времени, времени отдыха и трудовом отпуске. Подобные нарушения могут повлечь лишение работника права на пенсионные льготы и иные гарантии, предусмотренные законодательством.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ правовых особенностей заключения трудового договора с педагогическими работниками на основе действующего законодательства Республики Узбекистан, сравнительное изучение зарубежного опыта, а также разработка практических рекомендаций по совершенствованию правового регулирования и правоприменительной практики в данной сфере.

Исследование направлено на решение следующих задач:

- определить систему обязательных медицинских осмотров и ограничений, установленных для педагогических работников;
- установить требования, предъявляемые к форме и содержанию трудового договора;
- проанализировать наименование должностей и квалификационные требования, предъявляемые к педагогическим работникам;
- исследовать особенности специального правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава;
- провести сравнительно-правовой анализ законодательства Казахстана, Германии и Финляндии.

Для сравнительного исследования указанные три государства были выбраны на основании следующих критериев. Казахстан представляет постсоветскую правовую систему и в последние годы осуществил реформы, во многом схожие с проводимыми в Республике Узбекистан. Германия представляет особый интерес благодаря наличию специального законодательства, регулирующего срочную занятость в сфере высшего образования (*Wissenschaftszeitvertragsgesetz* — **WissZeitVG**). Финляндия выбрана как государство, педагогическая система которого получила международное признание благодаря высоким результатам в исследованиях **PISA**.

Такой выбор позволяет охватить различные модели развития законодательства, регулирующего труд педагогических работников, а именно постсоветскую, континентально-европейскую и североевропейскую модели.

Этот вариант соответствует стилю научной статьи: он не является буквальным переводом, а адаптирован к академическому юридическому языку, характерному для публикаций в ведущих российских и международных юридических журналах.

Эмпирическую основу исследования составили результаты личных наблюдений автора. В частности, в период с сентября по ноябрь 2024 года были изучены трудовые договоры в 12 образовательных организациях, расположенных в городе Ташкенте и Ташкентской области. Всего проанализировано 78 действующих трудовых договоров,

а также соответствующие комплекты документов, связанных с приемом работников на работу.

Поскольку географические рамки исследования ограничены городом Ташкентом и Ташкентской областью, полученные результаты не могут в полной мере отражать ситуацию, сложившуюся во всех образовательных организациях Республики Узбекистан. Вместе с тем представленные данные имеют научную ценность как результаты одного из первых эмпирических исследований, посвященных практике заключения трудовых договоров с педагогическими работниками.

В Республике Казахстан трудовая статус педагогических работников регулируется двумя основными законодательными актами — Законом Республики Казахстан «Об образовании» 2007 года и Законом Республики Казахстан «О статусе педагога» 2019 года (с существенными изменениями, внесенными Законом от 23 февраля 2024 года № 64-VIII). Указанный Закон определяет права и обязанности педагога, квалификационные требования, а также правовые основы института наставничества[8].

Одной из важных особенностей регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками в законодательстве Республики Казахстан является обязанность педагога проходить повышение квалификации не реже одного раза в пять лет. Данное требование прямо закреплено в законодательстве и должно учитываться при определении условий трудового договора. Кроме того, за вновь принятым педагогом на протяжении первого учебного года закрепляется опытный педагог-наставник, а выполнение наставнических функций подлежит обязательной дополнительной оплате.

Сравнительный анализ законодательства Республики Узбекистан и Республики Казахстан показывает, что в обеих странах действуют специальные законы, регулирующие правовой статус педагога. Вместе с тем в Казахстане вопросы повышения квалификации педагогических работников, а также источники финансирования наставничества урегулированы более детально и подлежат обязательному отражению в условиях трудовых отношений, тогда как в законодательстве Республики Узбекистан данные вопросы пока не получили столь полной правовой регламентации[9].

В Германии трудовые отношения с педагогическими работниками основываются на двух принципиально различных правовых режимах. Первый режим связан со статусом государственного служащего (Beamtenverhältnis), второй — со статусом работника, состоящего в трудовых отношениях на основании трудового договора (Angestelltenverhältnis). В соответствии со статьёй 33 Основного закона Германии назначение на должность государственного служащего носит пожизненный характер, и с таким лицом не заключается традиционный трудовой договор; его права и обязанности регулируются нормами публичного права. Увольнение государственного служащего допускается лишь в исключительных случаях, предусмотренных законом, в том числе при совершении тяжкого дисциплинарного проступка или преступления[12].

Для высших учебных заведений установлен специальный правовой режим. В частности, Закон о срочных трудовых договорах в сфере науки (Wissenschaftszeitvertragsgesetz — WissZeitVG), вступивший в силу в 2007 году, регулирует заключение срочных трудовых договоров с научными работниками. Согласно данному закону, трудовой договор с лицом, занимающим должность младшего профессора (Juniorprofessor), может заключаться в два этапа сроком до четырёх лет каждый и продлеваться по результатам положительной оценки его деятельности. Такой порядок в определённой степени сопоставим с конкурсной системой, применяемой в Республике Узбекистан. Однако в Германии сроки и критерии оценки прямо установлены законом, тогда как в Узбекистане более широкий объём полномочий предоставлен коллегиальным органам образовательной организации[13].

В 2022 году в Германии возрастной предел для назначения педагогических работников на государственную службу был повышен с 45 до 52 лет. Основной целью данной реформы стало преодоление дефицита квалифицированных педагогических кадров. Указанное изменение представляет собой практический пример стремления германского законодателя к более гибкому регулированию кадровой политики в сфере образования.

В Финляндии условия труда педагогических работников определяются законом, но основным источником регулирования выступают коллективные договоры. Профсоюз работников образования Финляндии (ОАЖ) каждые 1–3 года проводит переговоры с объединениями работодателей и заключает общеобязательные коллективные договоры. Такие договоры предусматривают более высокий уровень гарантий по сравнению с законодательством и служат основой для индивидуальных трудовых договоров[15].

Согласно коллективному договору для университетов, годовая продолжительность рабочего времени преподавателей и исследователей составляет 1 612 часов. Данный подход отличается от действующего в Республике Узбекистан норматива продолжительности рабочего времени в размере 36 часов в неделю: в Финляндии устанавливается общий годовой объём рабочего времени, а распределение нагрузки в определённой степени предоставляется образовательной организации.

Преподаватели, работающие на основе учебной нагрузки, не накапливают ежегодный оплачиваемый отпуск в традиционном понимании, а пользуются системой так называемых «периодов без проведения занятий», например летними каникулами в течение учебного года.

По сравнению с законодательством Республики Узбекистан финская модель имеет три существенные особенности. Во-первых, закон закрепляет лишь минимальные гарантии, тогда как основные условия труда определяются коллективными договорами. Во-вторых, участие Профсоюза работников образования Финляндии (ОАЖ) в коллективных переговорах институционально является весьма значительным: уровень членства в ОАЖ среди педагогических работников составляет около 95 % (ОАЖ, 2023), что рассматривается как важное условие эффективности данной модели. В-третьих,

установление рабочего времени в форме общего годового количества часов предоставляет школе большую гибкость при составлении расписания занятий.

В Республике Узбекистан роль коллективных переговоров в регулировании труда педагогических работников пока остаётся значительно более ограниченной.

Проведённое исследование показало, что при приёме педагогических работников на работу применяются два вида медицинских требований. Во-первых, обязательный медицинский осмотр, предусмотренный статьёй 220 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Во-вторых, обязательный медицинский осмотр, установленный для работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, а также для работников детских учреждений.

Согласно Закону Республики Узбекистан «О статусе педагога» к осуществлению педагогической деятельности не допускаются следующие категории лиц:

лица, признанные судом недееспособными;

лица, имеющие заболевания, препятствующие осуществлению педагогической деятельности;

лица, состоящие на учёте в психиатрических или наркологических учреждениях;

лица, ранее судимые за умышленное преступление.

Указанные ограничения следует квалифицировать как «негативное» квалификационное требование, то есть как юридически установленное обстоятельство, исключающее возможность осуществления педагогической деятельности при наличии определённых условий.

Следует особо отметить, что перечень заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, в Республике Узбекистан до настоящего времени не утверждён отдельным нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Республики Узбекистан. Для устранения данного правового пробела представляется целесообразным разработать Министерством здравоохранения Республики Узбекистан совместно с Министерством дошкольного и школьного образования специальную инструкцию, соответствующую стандартам Международной организации труда и ЮНЕСКО, содержащую перечень таких заболеваний и единые стандарты проведения медицинских осмотров.

При этом необходимо учитывать, что в правоприменительной практике Германии и Республики Казахстан аналогичные перечни утверждаются решениями (нормативными актами) министерств здравоохранения.

Проведённый анализ показал, что единая форма трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, законодательством не установлена. На практике работодатель самостоятельно разрабатывает текст трудового договора. Вместе с тем законодательство предъявляет к его содержанию ряд обязательных требований.

В соответствии с положениями глав 10–11 Трудового кодекса Республики Узбекистан в трудовом договоре должны быть обязательно указаны следующие условия:

полные сведения о сторонах трудового договора (работодателе и работнике);

наименование должности, соответствующее установленной законодательством номенклатуре;

место работы (структурное подразделение, отдел);
трудовая функция и педагогическая нагрузка;
размер и структура заработной платы;
режим рабочего времени и времени отдыха.

В ходе исследования выявлен важный правовой риск: несоответствие наименования должности номенклатуре, установленной законодательством, может привести к лишению работника права на льготное пенсионное обеспечение. В связи с этим наименование должности, указанное в трудовом договоре, должно полностью соответствовать номенклатуре, утвержденной решениями Правительства Республики Узбекистан.

Согласно действующим нормам основными квалификационными требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, являются: соответствующее образование (высшее или среднее специальное по соответствующему направлению), профессиональная подготовка и нравственно-моральные качества. Распространенной ошибкой на практике является оформление на работу лица, не имеющего диплома по требуемому направлению, что впоследствии становится причиной трудовых споров.

Для педагогических работников в соответствии со статьёй 184 Трудового кодекса Республики Узбекистан установлена сокращённая продолжительность рабочего времени. В частности, для воспитателей дошкольных образовательных организаций и педагогов специальных образовательных учреждений предусмотрена продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю; для учителей общеобразовательных и профессиональных образовательных учреждений, а также профессорско-преподавательского состава высших образовательных организаций установлена продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (Постановление Кабинета Министров № 263, 2023 г.). Конкретный режим рабочего времени подлежит обязательному указанию в трудовом договоре.

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 26 июня 2023 года № 263 продолжительность ежегодного удлинённого оплачиваемого отпуска педагогических работников установлена до 56 календарных дней. Если конкретная продолжительность отпуска не указана в трудовом договоре, это может привести к возникновению трудовых споров.

Анализ условий оплаты труда показал, что в трудовом договоре должны быть полностью отражены следующие положения:

базовый должностной оклад — в соответствии со статьёй 19 Закона Республики Узбекистан № ОРҚ-901 «О статусе педагога» и Постановлением Кабинета Министров № 415 он не может быть ниже десятикратного размера базовой расчётной величины;
надбавки за педагогический стаж, уровень образования, квалификационную категорию и учёную степень;
выплаты за дополнительные виды работ (классное руководство, проверка контрольных работ);
компенсационные и стимулирующие выплаты за работу в особых условиях.

В высших образовательных организациях замещение должностей, входящих в профессорско-преподавательский состав, осуществляется на конкурсной основе. Срок конкурса определяется коллегиальным органом управления и составляет от 3 до 5 лет. В ходе исследования выявлено важное отличие: с профессорско-преподавательским составом может заключаться срочный трудовой договор с последующим продлением по результатам конкурса, при этом общий срок трудовых отношений свыше 5 лет не считается противоречащим закону. Это является особенностью, отличающейся от общего правила трудового права (статья 58 Трудового кодекса: срок не более 5 лет).

Случаи, когда конкурс не проводится:

перевод на аналогичную или нижестоящую должность;

работа на условиях неполного рабочего времени (на полставки);

работа во вновь созданной образовательной организации до формирования Совета (на срок до одного года);

замещение временно отсутствующего работника;

должности декана и заведующего кафедрой.

В ходе наблюдения, проведённого в сентябре–ноябре 2024 года, были проанализированы в общей сложности 78 действующих трудовых договоров в 12 образовательных учреждениях города Ташкента и Ташкентской области (6 общеобразовательных школ, 4 профессиональных колледжа, 2 высших образовательных учреждения).

По соблюдению номенклатуры должностей: установлено, что в 21 из 78 трудовых договоров (26,9%) наименование должности не полностью соответствовало номенклатуре, установленной законодательством. В общеобразовательных школах этот показатель составил 18,3%, а в профессиональных колледжах достиг 31,2%.

По отражению режима рабочего времени в трудовом договоре: в 34 из 78 договоров (43,6%) не была конкретно указана продолжительность рабочей недели — использовалась лишь общая формулировка «в соответствии с действующим законодательством».

По полноте указания структуры заработной платы: в 61,5% договоров был указан базовый должностной оклад, однако надбавки за педагогический стаж, квалификационную категорию и дополнительные виды работ отдельно не отражались.

По оформлению документов о медицинском осмотре: в 14 из 78 комплектов документов о приёме на работу (17,9%) заключение обязательного предварительного медицинского осмотра было оформлено не полностью либо отсутствовало в архиве.

По соблюдению конкурсного порядка в отношении профессорско-преподавательского состава: в 4 из 12 срочных трудовых договоров в составе договорного дела отсутствовали документы, подтверждающие проведение конкурса.

Анализ показывает, что Закон Республики Узбекистан «О статусе педагога», вступивший в силу в 2024 году, обеспечил существенные изменения в сфере защиты трудовых прав педагогических работников. Однако разрыв между обновлённым законодательством и практикой его применения до настоящего времени не устранён. Эмпирическое наблюдение подтверждает этот вывод количественными данными: в

26,9% проанализированных трудовых договоров ненадлежащим образом урегулировано наименование должности, в 43,6% — режим рабочего времени, в 61,5% — структура заработной платы.

Основной проблемной сферой остаётся медицинский осмотр. Перечень заболеваний, препятствующих педагогической деятельности, не утверждён Правительством отдельным нормативным актом, что создаёт правовую неопределённость для работодателей. Судебная практика показывает, что некоторые образовательные учреждения используют эту неопределённость в своих интересах, предъявляя требования, выходящие за пределы закона.

Соблюдение номенклатуры должностей также остаётся существенной проблемой. Эмпирическое исследование показало, что в профессиональных колледжах данная проблема распространена в большей степени, чем в школах (31,2% против 18,3%). Это приводит к трудностям не только в предоставлении льгот, но и при исчислении трудового стажа, что наглядно проявилось в деле Чиланзарского районного суда 2022 года.

Сравнение с зарубежным опытом позволяет сделать важные выводы. Казахстан пошёл схожим путём, однако опережает Узбекистан в вопросах включения обязанности по повышению квалификации в трудовой договор и полноценного законодательного регулирования института наставничества. Германский опыт демонстрирует преимущества двух моделей — статуса государственного служащего и трудового договора; в частности, наличие специального закона, такого как WissZeitVG, способствовало снижению числа споров, связанных со срочными трудовыми договорами в сфере высшего образования. В Финляндии высокая роль системы коллективных договоров уменьшает необходимость чрезмерной детализации закона, однако прямое перенесение данной модели в Узбекистан невозможно, поскольку для этого необходимы развитые институты профсоюзов и соответствующая правовая традиция.

По результатам исследования предлагаются следующие рекомендации и предложения:

1. Заключение трудового договора с педагогическими работниками в законодательстве Республики Узбекистан регулируется специальным образом и включает ряд исключений и дополнительных требований по сравнению с общими нормами трудового права.
2. Полное соответствие наименования должности законодательной номенклатуре является необходимым условием сохранения права на льготное пенсионное обеспечение и иных гарантий. Эмпирическое наблюдение показало, что данное требование нарушается примерно в каждом четвёртом трудовом договоре.
3. Неполная нормативная регламентация требований к медицинскому осмотру сохраняет правовую неопределённость на практике; утверждение перечня конкретных заболеваний остаётся актуальной задачей.
4. Конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава является специфической особенностью педагогических трудовых отношений и требует подхода, отличного от общего трудового права. Судебная практика

подтверждает, что неполное соблюдение данного порядка создаёт для образовательных учреждений правовые риски.

5. Сравнительный анализ показывает, что Узбекистан движется в правильном направлении, приняв специальный закон о статусе педагога. Вместе с тем целесообразно изучить опыт Казахстана в части включения обязанности по повышению квалификации в трудовой договор и законодательного закрепления порядка финансирования наставничества, а также опыт Германии — в части более детальной правовой регламентации специального порядка срочных трудовых договоров в сфере высшего образования.

6. HR-специалистам образовательных учреждений рекомендуется перед оформлением документов о приёме на работу каждого педагогического работника проверять действующую номенклатуру должностей, полностью оформлять документы о медицинском осмотре и подробно отражать в трудовом договоре все составные элементы заработной платы. В отношении профессорско-преподавательского состава протокол конкурса должен архивироваться как неотъемлемая часть комплекта трудового договора.

Использованная литература:

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, 2022. <https://lex.uz/docs/6257288?ONDATE=30.04.2023>
2. O‘zbekiston Respublikasining «Pedagogning maqomi to‘g‘risida»gi Qonuni. O‘RQ-901-son, 2024-yil 1-fevral. // Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi. <https://lex.uz> (murojaat sanasi: 2024-yil 20-noyabr).
3. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 26-iyundagi 263-son Qarori «Pedagog xodimlar uchun yillik uzaytirilgan mehnat ta‘tili davomiyligi me‘yorlarini belgilash chora-tadbirlari to‘g‘risida». <https://lex.uz/ru/docs/-6516542>
4. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 2-apreldagi «Pedagogik xodimlar lavozimlarining malaka tavsifnomalari to‘g‘risida» 415-son Qarori. <https://lex.uz/docs/-6786401?ONDATE=01.02.2024%2000>
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 2-fevraldagi «Pedagogning maqomi to‘g‘risidagi Qonunni amalga oshirish chora-tadbirlari haqida»PQ-54-son Qarori.
6. Nazarov I.X. Mehnat huquqi: darslik. - Toshkent: TDYU nashriyoti, 2021. - 384 b.
7. Xoliqov A.A. Ta‘lim muassasalarida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish. - Toshkent, 2020. - 210 b.
8. Qozog‘iston Respublikasining «Pedagog maqomi to‘g‘risida»gi Qonuni, 2019-yil (2024-yil 23-fevraldagi 64-VIII-son Qonun bilan o‘zgartishlar kiritilgan). // Adlet axborot-huquqiy tizimi. - URL: <https://adilet.zan.kz> (murojaat sanasi: 2024-yil 18-noyabr).
9. Qozog‘iston Respublikasining «Ta‘lim to‘g‘risida»gi Qonuni, 2007-yil. // TIMSS 2023 Ensiklopediyasi. Qozog‘iston bo‘limi. - URL: <https://timss2023.org> (murojaat sanasi: 2024-yil 10-noyabr).

10. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) - Germaniya Federativ Respublikasining Akademik muddatli mehnat shartnomasi to'g'risidagi Qonuni, 2007-yil. // Eurydice - Germaniya oliy ta'limi. - URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu> (murojaat sanasi: 2024-yil 12-noyabr).
11. Germaniya Asosiy Qonuni (Grundgesetz), 33-modda. Beamter (davlat xizmatchisi) huquqiy maqomi.
12. Municipal Collective Agreement for Education Personnel 2025–2028 (Finlandiya). // Eurydice - Finlandiya o'qituvchilari mehnat shartlari. - URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurydice/finland> (murojaat sanasi: 2024-yil 14-noyabr).
13. OAJ (Finlandiya o'qituvchilar kasaba uyushmasi). Universitetlar uchun yangi ikki yillik kollektiv shartnoma, 2023–2025. - URL: <https://www.oaj.fi/en/news> (murojaat sanasi: 2024-yil 14-noyabr).
14. OAJ. Finlandiyada ta'lim sohasida ish vaqti va dam olish tartibi. - URL: <https://www.oaj.fi/en/pay-conditions-help/holidays> (murojaat sanasi: 2024-yil 14-noyabr).
15. Finlandiya Mehnat va iqtisodiyot vazirligi. Mehnat shartnomasi va mehnat munosabatlari. - URL: <https://tem.fi/en/employment-contract-and-employment-relationship>
16. Employment Contracts Act 55/2001 (Finlandiya). // Finlandiya qonunchiligi to'plami.
17. Eurydice. Finlandiya: o'qituvchilar uchun kasbiy rivojlanishni davom ettirish tartibi. - URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu> (murojaat sanasi: 2024-yil 15-noyabr).
18. Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, 1986-yil, Yevropa Adolat Sudi, ish № 66/85. // EUR-Lex. - URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61985CJ0066> (murojaat sanasi: 2024-yil 15-noyabr).