



Организация  
Объединённых Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры



Международная  
комиссия по статусу  
учителей

Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ

Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ  
о положении учителей 1966 г.  
и  
Рекомендация ЮНЕСКО о статусе  
преподавательских кадров  
высших учебных заведений 1997 г.

Руководство для пользователей



**Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ  
о положении учителей 1966 г.  
и  
Рекомендация ЮНЕСКО  
о статусе  
преподавательских кадров  
высших учебных заведений 1997 г.**

**Руководство для пользователей**

Авторские права принадлежат Международной организации труда и Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры. ©2008 г.

Публикации МОТ и ЮНЕСКО защищены авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без соответствующего разрешения при условии указания их источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться в МОТ, действующую от имени обеих организаций, по следующему адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, или по адресу для электронной почты: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). МОТ и ЮНЕСКО приветствуют такие обращения.

Фотокопии разрешается делать библиотекам, институтам и другим пользователям, зарегистрированным в Соединенном Королевстве в агентстве по адресу: Copyright Licensing Agency 90, Tottenham Court Road, London W1T 4LP [факс: (+44) (0)20 7631 5500; электронная почта: [cla@cla.co.uk](mailto:cla@cla.co.uk)]; в Соединенных Штатах Америки в специальном центре по адресу: Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Факс: (+1) (978) 750 4470; электронная почта: [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com)] или в других странах в надлежащих организациях по правам на воспроизведение, при условии получения ими лицензий для этих целей.

Первые издано в 2008 г.

Фотографии на обложках предоставлены:

Dennis Sinyolo (EI) – Zambia, 2007

EI/NEA – USA, 2006 г.

Japan Teachers' Union (Nikkyoso)

ED-2008/WS/24

## ПРЕДИСЛОВИЕ

«Количественные показатели – далеко не единственная проблема. Результаты обучения в значительной степени зависят от квалификации учителей и качества преподавания. Это означает, что нужна система образования, способная привлечь и удержать хорошо подготовленный, заинтересованный и энергичный преподавательский состав. Нужна система, обеспечивающая поддержку учителей в отношении как их работы в классе, так и их профессионального развития. Чувство неудовлетворенности своим положением, низкая заработная плата, отсутствие нормальных условий для преподавания и обучения и перспектив для профессионального роста или повышения квалификации вынуждают многих учителей менять профессию, иногда уже после нескольких лет работы».

– из послания по случаю Всемирного дня учителя, 2007 г.

Рекомендация ЮНЕСКО-МОТ о положении учителей была принята 5 октября 1966 г. на специальной межправительственной конференции, созванной ЮНЕСКО в Париже совместно с МОТ. Она устанавливает права и ответственность учителей наряду с международными стандартами их подготовки и дальнейшего образования, найма и работы, условиями преподавания и обучения. Она также содержит большое число рекомендаций относительно участия учителей в принятии решений в сфере образования путем консультаций и переговоров с органами образования. За время, прошедшее после принятия Рекомендации, ее стали рассматривать в качестве комплекса руководящих принципов, направленных на улучшение положения учителей в интересах обеспечения качества образования.

Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений была принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО в 1997 г. после многолетней подготовительной работы, проведенной ЮНЕСКО и МОТ. Этот правовой стандарт представляет собой комплекс рекомендаций, охватывающих все преподавательские кадры высших учебных заведений. Он разработан в дополнение к Рекомендации 1966 г., а его популяризацией и монито-

рингом его применения занимается ЮНЕСКО в сотрудничестве с МОТ, в частности через Объединенный комитет экспертов МОТ/ЮНЕСКО (СЕАРТ).

Новые задачи и проблемы, встающие перед преподавательской профессией, а также та важная роль, которую учителям надлежит играть в деле их решения, обуславливают непреходящую актуальность этих двух рекомендаций, официально переведенных на семь языков (английский, арабский, испанский, китайский, португальский, русский и французский языки). Рекомендациям предпослана подборка вопросов, которые сформулированы в удобной для читателя форме и призваны содействовать пониманию рекомендаций и их применению. ЮНЕСКО и МОТ вместе со своими государствами-членами и общественными партнерами продолжают работу по мониторингу и поощрению соблюдения принципов, заложенных в этих двух нормативных актах, которые имеют важнейшее значение для проведения в жизнь обоснованной политики в отношении учителей.

Коитиро Мацуура  
Генеральный директор  
ЮНЕСКО



Хуан Сомавия  
Генеральный директор  
МОТ



## СОДЕРЖАНИЕ

Понимание и применение Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г. и Рекомендации ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. ....	7
Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г. ....	19
Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. ....	45

**Понимание и применение  
Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ  
о положении учителей 1966 г.**

**и**

**Рекомендации ЮНЕСКО  
о статусе  
преподавательских кадров  
высших учебных заведений 1997 г.**

### **Что из себя представляют Рекомендации 1966 г. и 1997 г.?**

Это – международные стандарты преподавательской профессии. Двумя соответствующими нормативными документами являются:

Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г.

Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г.

### **Кому адресованы эти Рекомендации?**

Рекомендация 1966 г. применима ко всем учителям школ, с доначальной до средней ступени включительно, работающим во всех типах учебных заведений, будь то государственных или частных, предоставляющих академическое, техническое, профессиональное или художественное образование.

Рекомендация 1997 г. дополняет Рекомендацию 1966 г. и применяется в отношении всех преподавательских кадров, занимающихся обучением или исследовательской деятельностью. Под преподавательскими кадрами высших учебных заведений понимаются «все лица в учебных заведениях или программах высшего образования, которые в течение полного или неполного рабочего дня занимаются преподаванием и/или научной, и/или исследовательской деятельностью, и/или те, кто предоставляет образовательные услуги учащимся или обществу в целом».

### **К каким аспектам преподавательской профессии применяется Рекомендация 1966 г.?**

Рекомендация 1966 г., состоящая из 146 кратких пунктов, сгруппированных в 13 разделах, устанавливает международные стандарты по широкому кругу аспектов, затрагивающих наиболее важные профессиональные, социальные, этические и материальные интересы учителей. К числу таких вопросов относятся:

- ✓ начальная и непрерывная подготовка
- ✓ прием на работу
- ✓ продвижение по службе
- ✓ устойчивость служебного положения
- ✓ дисциплинарные меры
- ✓ работа на неполной ставке
- ✓ профессиональные свободы
- ✓ контроль и оценка работы



- ✓ обязанности и права
- ✓ участие в принятии решений в области образования
- ✓ переговоры
- ✓ условия для обеспечения эффективного процесса обучения
- ✓ социальное страхование

### Каковы некоторые из положений, отражающих эти темы в Рекомендации 1966 г.?

Рекомендация 1966 г. касается таких вопросов, как:

**- Профессионализм:** «Педагогическую деятельность следует считать высококвалифицированной профессией, имеющей значение для всего общества и требующей от учителей глубоких знаний и особого мастерства, приобретенных и поддерживаемых в результате систематического и непрерывного образования. Она обязывает также иметь чувство личной и коллективной ответственности за образование учащихся и за обеспечение им наиболее благоприятных условий в учебных заведениях». (III.6)

**- Сотрудничество в вопросах политики:** «Необходимо обеспечивать тесное сотрудничество между соответствующими органами, организациями учителей, работодателей и трудящихся, родительскими организациями, культурно-просветительскими организациями и научно-исследовательскими учреждениями для определения политики в области образования и ее конкретных задач». (IV.10k)

**- Подготовка учителей:** «Преподаватели педагогических учебных заведений должны обладать квалификацией, которая позволяет им вести преподавание своих предметов на уровне, сравнимом с уровнем высшего учебного заведения. Преподаватели педагогических дисциплин должны иметь опыт преподавания в школе и, по мере возможности, периодически обновлять этот опыт путем педагогической практики в школе». (V.25)

**- Профессиональная свобода:** «При исполнении профессиональных обязанностей учителя должны пользоваться академической свободой. Поскольку учителя обладают особой компетенцией в оценке учебных пособий и методов обучения, наиболее подходящих для своих учащихся, то они должны играть главную роль при выборе и приспособлении учебных материалов, отборе учебников и применении методов преподавания в рамках утвержденных программ и с помощью органов народного образования». (VIII.61)

- **Обязанности:** «Определение и соблюдение профессиональных норм, применяемых к учителям, должно осуществляться при участии учительских организаций [...] Учительскими организациями должен быть выработан кодекс этики учителя или кодекс поведения, ибо такие кодексы вносят значительный вклад в обеспечение престижа профессии учителя и в выполнение профессионального долга в соответствии с согласованными правилами». (VIII.71 и 73)

- **Права:** «Заработная плата и условия труда учителей должны определяться путем переговоров между учительскими организациями и работодателями учителей». (VIII.82)

- **Продолжительность рабочего времени:** «При установлении учебной нагрузки учителя следует учитывать все факторы, обуславливающие общий объем его работы, в частности: (а) число учащихся, с которыми учитель должен работать ежедневно и еженедельно [...]; (е) желательность предоставления учителям времени для бесед и консультаций с родителями относительно успеваемости учеников». (IX.90 а и е)

- **Заработная плата:** «Заработная плата учителей должна: (а) соответствовать значению педагогической деятельности, а следовательно и самих учителей для общества, а также другим обязанностям, которые возлагаются на него с началом педагогической деятельности [...] (д) учитывать тот факт, что определенные должности требуют более высокой квалификации, большего опыта и налагают большую ответственность». (X.115)

- **Нехватка учителей:** «Одним из руководящих принципов решения проблемы срочного удовлетворения потребности в учителях [при нехватке учителей] должно быть признание исключительности тех мер, к которым приходится прибегать: эти меры никоим образом не должны умалять или ставить под угрозу уже установленные или намечаемые профессиональные требования к учителям и должны сводить до минимума ущерб образованию учащихся». (XII.141)

### К каким областям относится Рекомендация 1997 г.?

Рекомендация 1997 г. касается тех же ключевых областей, что и Рекомендация 1966 г., но относится к кадрам высших учебных заведений, занимающимся преподавательской и исследовательской деятельностью. В ней также делается упор на такие важные аспекты, как академическая свобода и автономия высших учебных заведений. В конкретном плане Рекомендация затрагивает:

**- Профессионализм:** «Преподавание в сфере высшего образования является высококвалифицированной профессией, формой служения обществу, которая требует от преподавательских кадров высших учебных заведений глубоких знаний и специализированных навыков, приобретенных и поддерживаемых упорной учебной и исследовательской деятельностью на протяжении всей жизни; оно требует также чувства личной ответственности преподавателя и учреждения за образование и благополучие учащихся и общества в целом и соответствия высоким профессиональным требованиям, предъявляемым к научной и исследовательской деятельности». (III.6)

**- Автономия и подотчетность высших учебных заведений:** «Под автономией понимается такая степень самоуправления, которая необходима высшим учебным заведениям для эффективного принятия решений в отношении своей учебной работы, норм, управления и соответствующей деятельности и которая совместима с государственными системами подотчетности, особенно в том, что касается государственного финансирования, а также с уважением академической свободы и прав человека». (V.A.17)

**- Индивидуальные права и свободы:** «Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право на проведение научных исследований без всяких запретов или вмешательства, руководствуясь своей профессиональной ответственностью и при условии соблюдения признанных на национальном и международном уровнях профессиональных принципов интеллектуальной взыскательности, поиска научной истины и исследовательской этики. Они также должны иметь право на свободную передачу другим лицам и на публикацию результатов исследований, авторами или соавторами которых они являются...». (VI.A.29)

**- Условия работы:** «Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь справедливую и открытую систему служебного роста, включая справедливые процедуры назначений, бессрочные контракты (там, где таковые предусмотрены), повышения по службе, увольнения и решение других сопутствующих вопросов». (IX.A.43.a)

**- Гарантии занятости:** «Бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены) должны быть в максимально возможной степени гарантированы даже в случае реорганизации или иных структурных изменений в высших учебных заведениях или системе высшего образования; при этом такие гарантии должны предоставляться после прохождения разумного испытательного срока тем, кто отвечает установленным объективным критериям в области преподавания и/или научной и/или

исследовательской деятельности согласно требованиям соответствующего академического органа и/или в области консультативно-лекторской работы согласно требованиям высшего учебного заведения». (IX.B.46)

**- Оценка:** «Высшие учебные заведения должны следить за тем, чтобы: (а) аттестация и оценка работы преподавательских кадров высших учебных заведений были неотъемлемой частью преподавательского, учебного и научно-исследовательского процесса, а основная функция аттестации и оценки состояла в развитии каждого человека в соответствии с его интересами и способностями; (б) аттестация проводилась только на основе академических критериев компетентности в выполнении научно-исследовательских, преподавательских и других академических или профессиональных обязанностей, как они понимаются коллегами по профессии... (г) преподавательские кадры высших учебных заведений имели право обжаловать в беспристрастном органе результаты оценки, которые они считают несправедливыми». (IX.47)

**- Переговоры о сроках и условиях найма:** «Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право на свободу ассоциаций, и это право следует активно развивать. Следует содействовать заключению коллективных договоров или эквивалентным процедурам, в соответствии с нормативными актами Международной организации труда (МОТ)...». (IX.E.52)

**- Условия работы преподавателей женщин, инвалидов и работающих на неполной ставке:** «Следует принимать все необходимые меры для обеспечения равенства возможностей и одинакового отношения к женщинам-преподавателям высших учебных заведений, и что условия работы инвалидов-преподавателей высших учебных заведений должны соответствовать положениям международных актов (IX.H.70 и IX.H.71); преподавательские кадры высших учебных заведений, работающие на неполной ставке, должны наниматься на работу на тех же условиях и пользоваться такими же преимуществами, как и преподавательские кадры высших учебных заведений, работающие на полной ставке». (IX.H.72)

## **Я – учитель. Чем мне могут помочь Рекомендации?**

Какими бы ни были Ваши задачи как учителя на любой ступени, Рекомендации 1966 г. и 1997 г. дают рабочее определение Вашим обязанностям и правам и устанавливают руководящие принципы для диалога с органами образования, учителями и их ассоциациями.

В этом диалоге Вы можете использовать Рекомендации в качестве международных критериев по таким практическим темам, как ускоренная начальная

подготовка, число учащихся в отдельных классах, учебные пособия, рабочая нагрузка, системы оценки труда работников по их заслугам, отпуска по беременности и социальное страхование. Рекомендации можно также применять в качестве основы для разработки этического кодекса преподавательской профессии в Вашей общине, провинции, штате, регионе или стране.

### **Я работаю в органе просвещения или национальном правительстве. Имеют ли эти Рекомендации какое-либо отношение ко мне?**

Если по роду своих занятий Вы связаны с политикой, планированием или программной работой, затрагивающими учителей и преподавательские кадры, то Рекомендации предназначены и для Вас. Они разрабатывались как **основа для национального законодательства и практики** в отношении учителей и по замыслу должны влиять на развитие этого законодательства и практики. Кроме того, положения Рекомендаций служат международными критериями для дискуссий и переговоров с учителями и их организациями.

Положения Рекомендаций могут включаться в Ваши **национальные программы подготовки учителей** и в любые национальные руководства по таким вопросам, как охрана здоровья учителей, образование в сельской местности и развитие людских ресурсов.

### **Я сейчас «сизжу на контракте». Чем мне могут помочь эти Рекомендации?**

В обеих Рекомендациях содержатся руководящие принципы обеспечения и охраны гарантий занятости, а также ведения переговоров о сроках и условиях найма. Как преподаватель, работающий по контракту, Вы можете цитировать Рекомендации как международный стандарт, указывающий на необходимость для всех преподавателей, включая тех, кто работает по контракту, иметь соответствующее образование, подготовку и поддержку с тем, чтобы не подрывать профессиональные стандарты или качество образования. Например, в Рекомендации 1966 г. говорится, что там, «где ввиду острой нехватки учителей может возникнуть необходимость организации их ускоренной подготовки, следует одновременно осуществлять подготовку квалифицированных учителей, способных влиять на развитие образования и руководить последним» и что «к студентам, принимаемым на краткосрочные курсы подготовки, должны предъявляться те же требования, что и при приеме в обычные педагогические учебные заведения, или даже более высокие для того, чтобы они могли впоследствии завершить свое образование». (XII.142 и 143)

## Учитывается ли в Рекомендациях также мое положение как преподавателя, работающего на неполной ставке?

Да. Как в Рекомендации 1966 г. (пункты 59-60: Работа на неполной ставке), так и в Рекомендации 1997 г. (пункт 72: Условия работы преподавательских кадров высших учебных заведений, работающих на неполной ставке) говорится о ценной роли и правах преподавателей на неполной ставке. Вот цитата из пункта 72 Рекомендации 1997 г.: «Преподаватели, регулярно работающие на неполной ставке, должны:

- (а) получать пропорционально такое же вознаграждение и заниматься на работу на тех же условиях, что и преподаватели, работающие на полной ставке;
- (б) получать оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни и отпуск по беременности и родам на равных условиях с преподавателями, работающими на полной ставке...; и
- (с) иметь право на адекватное и соответствующее социальное обеспечение, в том числе в рамках пенсионных систем, обеспечиваемых нанимателями».

## Появились ли какие-нибудь новые темы, которые остаются за рамками Рекомендаций?

Гендерная тема остается критическим вопросом, в особенности в том, что касается справедливой оплаты труда, угрозы насилия над учителем и дискриминации. В обеих Рекомендациях есть положения, в определенной мере относящиеся к гендерным вопросам, когда в них говорится о женщинах-преподавателях (1966 г.: Учительницы, имеющие семью, пункты 54-58; 1997 г.: Условия работы женщин-преподавателей высших учебных заведений, пункт 70). В Рекомендациях не содержится конкретного указания на ВИЧ и СПИД, хотя оба документа обращаются к теме охраны здоровья, например, когда речь идет о социальном обеспечении, медицинском обслуживании, пособиях по болезни и инвалидности; заработной плате, рабочей нагрузке, пособиях по социальному страхованию, здоровье и безопасности, что в равной мере относится и к преподавателям, инфицированным ВИЧ или испытывающим влияние и последствия фактора ВИЧ. В Рекомендациях нет специального упоминания информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), открытого и дистанционного обучения (ОДО) или глобализации, однако в широком смысле в них рассматриваются относящиеся к этим темам вопросы (доступ к современному обучению, исследовательская деятельность и информационные ресурсы, методы обучения, международные обмены информацией).

### **Являются ли Рекомендации юридически обязывающими?**

Нет. В отличие от любой конвенции, рекомендация не подлежит ратификации странами и не подписывается от лица государств. Тем не менее, все государства – члены МОТ и ЮНЕСКО, независимо от того, голосовали ли они за рекомендацию или одобрили ее, обязаны знать ее положения. МОТ и ЮНЕСКО призывают их выполнять эту рекомендацию в своих странах. Таким образом, она является сильным средством убеждения.

### **Если Рекомендации не являются юридически обязывающими, как МОТ и ЮНЕСКО совместно работают, чтобы обеспечить их выполнение?**

ЮНЕСКО и МОТ вместе способствуют выполнению Рекомендаций с помощью:

- усилий Объединенного комитета экспертов МОТ/ЮНЕСКО по применению Рекомендаций о преподавательских кадрах (СЕАРТ). В его задачу входит мониторинг и содействие применению Рекомендаций, а также консультирование МОТ и ЮНЕСКО о наилучших путях повышения уровня информированности и использования этих стандартов в государствах-членах;
- организации семинаров на всех уровнях, на которых представители правительства, преподавательских организаций и работодатели частных учебных заведений приходят к консенсусу относительно стратегий конкретных действий по улучшению положения учителей. Этот процесс основан на «социальном диалоге». С 1989 г. такие форумы социального диалога проводились во многих регионах мира: в странах Тихого океана, арабских государствах, странах Центральной Америки и нескольких субрегионах Африки;
- проведения тематических и статистических исследований, в которых отражаются современные проблемы и практика;
- предоставления информации и технических консультаций органам образования и преподавательским организациям об изменениях в законодательстве, правилах и практике, затрагивающих учителей;
- содействия проведению Всемирного дня учителя – ежегодно 5 октября. Эту дату отмечают в ознаменование того факта, что 5 октября 1966 г. на специальной конференции ЮНЕСКО и МОТ была принята упоминавшаяся выше Рекомендация;
- пропаганды Рекомендаций в публикациях (например, информационных брошюрах, докладах сессий), презентациях на международных форумах, конференциях, семинарах.

## Кто является членами СЕАРТ?

СЕАРТ состоит из двенадцати независимых экспертов, шесть из которых назначаются МОТ и шесть – ЮНЕСКО. Они отбираются из всех регионов мира с учетом географического и гендерного факторов, а также их опыта в областях, на которые распространяются обе Рекомендации, включая опыт в сфере законодательства и юриспруденции, трудовых отношений, социального диалога и образования. Члены СЕАРТ выполняют свои функции в личном качестве.

## Чем занимается СЕАРТ?

СЕАРТ проводит свои заседания раз в три года и рассматривает исследования, доклады и информацию, относящиеся к применению обеих Рекомендаций. Эти материалы предоставляются правительствами, преподавательскими организациями, активно работающими в области образования, а также теми, у кого на то есть поручение ЮНЕСКО и МОТ. Например, на своей девятой сессии (2006 г.) в рамках Рекомендаций 1966 г. и 1997 г. СЕАРТ изучил доклады по таким темам, как академическая свобода и автономия учебных заведений; учителя и качество образования в контексте достижения глобальных целей ОДВ к 2015 г.; привлечение, совершенствование и мотивация эффективно работающих учителей; социальный диалог в области образования; свобода ассоциаций в высшем образовании; преподаватели, работающие по контракту; гендерный вопрос и ВИЧ/СПИД. На основе такого изучения СЕАРТ готовит собственный доклад, в котором обобщает информацию о положении учителей в мире и предлагает конкретные меры правительствам, социальным партнерам, МОТ и ЮНЕСКО. Доклад СЕАРТ обсуждается Административным советом МОТ, Международной конференцией труда, Исполнительным советом ЮНЕСКО и рассылается всем государствам-членам.

Рабочая группа СЕАРТ по рассмотрению заявлений изучает заявления от преподавательских организаций относительно несоблюдения положений Рекомендаций в государствах-членах. Она публикует результаты своих изысканий и выступает с предложениями по урегулированию конкретной проблемы или конфликта.

## Какова процедура постановки перед СЕАРТ вопроса о несоблюдении Рекомендаций, и каким образом он решается?

Национальные и международные организации преподавателей могут направлять в СЕАРТ информацию в виде заявлений относительно несоблюдения положений Рекомендаций в данной стране. Чтобы быть принятым к рассмотрению, заявление должно относиться к положениям Рекомендаций, исхо-



доть от национальной или международной преподавательской организации и не подпадать под компетенцию других органов МОТ и ЮНЕСКО, созданных для мониторинга соблюдения конвенций или других международных актов. Например, в поступающих заявлениях поднимаются такие темы, как несправедливое вознаграждение и задержки в выплате заработной платы, произвольное или незаконное прерывание службы/карьеры преподавателей или проявления дискриминации в вопросах занятости, задействование систем оценок и оплаты труда по заслугам без предварительных консультаций или ограничения профессиональных прав.

По получении заявления, которое сочтено подлежащим рассмотрению, секретариат Объединенного комитета направляет его правительству заинтересованной страны, от которого ожидаются соответствующие комментарии. О реакции правительства сообщается организации или организациям, которые могут на нее ответить или представить дополнительную информацию. Их ответ передается правительству для получения от него заключительных замечаний, если таковые имеются. В дальнейшем заявление и все замечания сторон представляются на рассмотрение Объединенного комитета на его очередной или специальной сессии. Точка зрения Объединенного комитета публикуется в виде составной части его доклада. В случае, если правительство, к которому обращалась просьба высказать свои замечания на заявление, не дает ответ в течение разумного промежутка времени после получения сообщения и напоминания, заявление поступает в Объединенный комитет с указанием, что правительство не представило ответ. Доклады Объединенного комитета затем представляются Административному совету МОТ с просьбой, чтобы доклады его очередных сессий были направлены Комитету по соблюдению конвенций и рекомендаций Международной конференции труда и Комитету по конвенциям и рекомендациям Исполнительного совета ЮНЕСКО для передачи Генеральной конференции.

### **Существуют ли другие нормативные документы МОТ и ЮНЕСКО, имеющие отношение к учителям?**

Да. И у ЮНЕСКО, и у МОТ есть нормативные документы, касающиеся преподавателей. За их выполнением наблюдает не СЕАРТ, а соответствующие органы МОТ и ЮНЕСКО. В число таких документов входят:

- такие конвенции МОТ, как Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, № 89 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров и № 111 о дискриминации в области труда и занятий. Их основные принципы в сжатой форме изложены в Декларации МОТ

об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Мониторинг за соблюдением стандартов МОТ осуществляет Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций. Тексты конвенций можно найти в Департаменте международных норм труда (факс +41.22 799.7139) либо в Интернете по электронному адресу <http://www.ilo.org/ilolex/english/>; текст Декларации – <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DeclarationWeb.IndexPage>;

- такие конвенции ЮНЕСКО, как Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования, Конвенция о техническом и профессиональном образовании, Рекомендация о борьбе с дискриминацией в области образования и Рекомендация о признании учебных курсов и свидетельств о высшем образовании. Мониторинг за их соблюдением осуществляет Комитет ЮНЕСКО по конвенциям и рекомендациям. Нормативные акты ЮНЕСКО можно найти в Интернете по адресу <http://www.unesco.org/education/information/standards/english/unesco.htm>. Как учителю Вам, вероятно, будет интересно также ознакомиться с информацией, относящейся к Конвенции ООН о правах ребенка. Эту информацию Вы можете получить в секции ЮНЕСКО по вопросам детей младшего возраста и семейного воспитания, Париж, факс (+ 331) 45.68.56.26); или через Интернет по адресу [http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL\\_ID=45388](http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=45388).

### **Каким образом можно получить экземпляры этих рекомендаций и дополнительную информацию?**

Вы можете получить экземпляры этих документов как из МОТ, так и из ЮНЕСКО.

Для получения соответствующих экземпляров из МОТ, пожалуйста, свяжитесь с:

- ближайшими к Вам территориальным подразделением МОТ или меж-дисциплинарной группой. Такой список можно получить в МОТ на сайте: <http://www.ilo.org/public/english/sitemap.htm>;
- Штаб-квартирой МОТ, Отдел секторальных мероприятий, Сектор социального диалога, Международное бюро труда, CH-1211 Geneva 22, Switzerland (Факс: +41.22 799-7046); [sector@ilo.org](mailto:sector@ilo.org); веб-сайт: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector>.

Для получения из ЮНЕСКО, пожалуйста, свяжитесь с:

- национальной комиссией по делам ЮНЕСКО Вашей страны. Их адреса можно найти в Интернете: <http://www.unesco.org/ncp/natcom/> либо в Отделе отношений с национальными комиссиями и новыми партнерами (ERC/NCP) в Штаб-квартире ЮНЕСКО, Париж, Франция, направив туда запрос факсом на номер +33.1 45.68.55.40;

- ближайшим к Вам местным подразделением ЮНЕСКО;
- Секцией педагогического образования, Отдел высшего образования в Штаб-квартире ЮНЕСКО: UNESCO, 7 place de Fontenay, 75352 Paris 07 SP, France (Факс: +33.1 45.68.56.26/27/28).

**Ниже приводятся адреса сайтов для получения из Интернета:**

Полного текста Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей 1966 г.:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm> или

[http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL\\_ID=45702](http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=45702)

Полного текста Рекомендации ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г.:

[http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL\\_ID=44370](http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=44370)

Информации о СЕАРТ, включая полный текст ее докладов начиная с 1997 г.:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/main.htm>

**Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ  
о положении учителей 1966 г.**

Специальная межправительственная конференция по вопросу о статусе учителей,

*напоминая*, что право на образование является одним из основных прав человека, *сознавая*, что согласно статье 26 Всеобщей декларации прав человека, принципам 5, 7 и 10 о Декларации прав ребенка и принципам Декларации Организации Объединенных Наций о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения и взаимопонимания между народами государства обязаны обеспечивать каждому человеку должное образование,

*отдавая себе отчет* в необходимости развивать общее, техническое и профессиональное образование на максимально широкой основе, с тем чтобы полностью использовать все имеющиеся таланты и способности, что является необходимым условием развития моральных и культурных ценностей, а также непрерывного экономического и социального прогресса,

*признавая* решающую роль учителей в развитии образования и значение того вклада, который они вносят в развитие человеческой личности и современного общества,

*стремясь обеспечить* учителям положение, соответствующее их роли,

*принимая во внимание* большое разнообразие законодательных положений и обычаев, которые в различных странах определяют систему и организацию образования,

*учитывая* также разнообразие правового положения учителей различных стран, в частности в зависимости от того, распространяется на них или нет действие положений, относящихся к государственной службе,

*будучи, однако, убежденной*, что несмотря на эти различия во всех странах возникают общие вопросы, касающиеся положения учителей, и что эти вопросы требуют применения совокупности общих норм и мер, которые должны быть определены в настоящей Рекомендации,

*принимая к сведению* положения действующих международных конвенций, применимых к учителям, и, в частности, таких международных актов, касающихся основных прав человека, как Конвенция 1948 года относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, Конвенция 1949 года относительно права на организацию и заключение коллективных договоров, Конвенция 1951 года относительно равного вознаграждения за труд равной ценности, Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, принятые генеральной конференцией Международной организации труда, и Конвенция 1960 года о борьбе с дискриминацией в области образования, принятая Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры,

*отмечая далее* рекомендации по различным аспектам подготовки и положения учителей начальных и средних школ, принятые Международной конференцией по народному образованию, созываемой совместно Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры и Международным бюро просвещения, а также Рекомендацию по профессиональному и техническому образованию, принятую в 1962 году Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры,

*стремясь* дополнить существующие нормы положениями, относящимися к проблемам, которые особенно касаются учителей, и, в частности, решить проблемы, связанные с нехваткой учителей,

*принимает* настоящую Рекомендацию:

## **I. Определения**

1. В настоящей Рекомендации:
  - (a) слово “учитель” охватывает всех лиц, которые занимаются обучением и воспитанием учащихся в школах;
  - (b) термин “положение” в применении к учителям означает одновременно общественное положение, которое за ними признано в силу уважения, связанного с важностью их функций и умением выполнять эти функции, а также взятые в сравнении с другими профессиональными группами условия труда, вознаграждение и другие материальные льготы, которыми они пользуются.

## **II. Область применения**

2. Настоящая Рекомендация применима ко всем учителям государственных и частных средних школ или более низших учебно-воспитательных заведений: средних и неполных средних, общеобразовательных, технических, профессиональных и художественных учебных заведений, начальных школ и детских садов.

## **III. Руководящие принципы**

3. С первых лет обучения образование должно иметь целью всестороннее развитие человеческой личности и духовный, моральный, социальный, культурный и экономический прогресс общества, а также внедрение глубокого уважения к правам и основным свободам человека; в рамках этих ценностей самое большое значение следует придавать вкладу, который образование призвано вносить в дело мира и взаимопонимания, терпимости и дружбы между всеми народами и всеми расовыми или религиозными группами.

4. Следует признать , что развитие образования в значительной степени зависит от квалификации и мастерства учителей в целом и от человеческих, педагогических и профессиональных качеств каждого из них.
5. Положение учителей должно соответствовать потребностям в образовании, определяемым его целями и задачами. Следует признать, что для полного достижения этих целей и задач чрезвычайно важно, чтобы учителя имели соответствующий статус и чтобы их профессия была окружена общественным уважением, которого она заслуживает.
6. Педагогическую деятельность следует считать высококвалифицированной профессией, имеющей значение для всего общества и требующей от учителей глубоких знаний и особого мастерства, приобретенных и поддерживаемых в результате систематического и непрерывного образования. Она обязывает также иметь чувство личной и коллективной ответственности за образование учащихся и за обеспечение им наиболее благоприятных условий в учебных заведениях.
7. Все аспекты подготовки и работы учителей должны быть свободны от какой бы то ни было дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, национального или социального происхождения и экономического положения.
8. Условия работы учителей должны быть максимально благоприятными для эффективного обучения и должны позволять им полностью посвятить себя выполнению своих профессиональных задач.
9. Следует признать , что учительские организации могут вносить значительный вклад в развитие образования, а поэтому следует привлекать их к разработке политики в области образования.

#### **IV. Цели и политика в области образования**

10. В каждой стране должны быть приняты в необходимом объеме соответствующие меры для определения общей политики в области образования, совместимой с перечисленными выше руководящими принципами, с привлечением всех имеющихся людских или иных ресурсов. При этом соответствующие органы должны принимать во внимание влияние на положение учителей следующих принципов и целей:
  - (а) основным правом каждого ребенка является самое полное его обеспечение возможностями образования. Необходимое внимание должно уделяться детям, требующим специального педагогического подхода;

- (b) все возможности должны быть предоставлены на равной основе каждому человеку для реализации его права на получение образования без всякой дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, религии, политических взглядов, национального или социального происхождения и экономического положения;
- (c) поскольку образование является делом первостепенной важности для общества, ответственность за него должна ложиться на государство, которое обязано обеспечить достаточную сеть школ, бесплатное образование в них и материальную помощь нуждающимся учащимся; вышесказанное не следует толковать ни как посягание на свободу родителей или законных опекунов посылать детей в негосударственные школы, ни как нарушение свободы отдельных лиц или организаций создавать учебные заведения, отвечающие минимальным педагогическим нормам, установленным или одобренным государством, и руководить этими учебными заведениями;
- (d) так как образование является существенным фактором экономического развития, планирование образования должно быть неотъемлемой частью общего планирования экономического и социального развития, имеющего целью улучшение условий жизни;
- (e) поскольку образование представляет собой непрерывный процесс, тесная связь между различными категориями учителей может способствовать повышению качества обучения всех учащихся и улучшению положения учителей;
- (f) необходимо обеспечить свободный доступ к гибкой системе школ, должным образом взаимосвязанных, с тем чтобы ничто не могло ограничить возможности для каждого ребенка получать образование любого типа и уровня;
- (g) в качестве задачи развития образования ни одно государство не должно удовлетворяться одним количественным ростом, но должно также стремиться повысить его качество;
- (h) в области образования необходимо как долгосрочное, так и краткосрочное планирование и программирование; эффективное включение сегодняшних учащихся в жизнь общества будет зависеть больше от будущих потребностей, чем от нынешних;
- (i) всякое планирование в области образования должно включать на каждом этапе своевременное принятие мер для подготовки и профессионального усовершенствования достаточного числа национальных кадров учителей, полностью компетентных и квали-



фицированных, знающих жизнь своего народа и способных вести обучение на его родном языке;

- (j) первостепенное значение имеют координированные систематические и непрерывные исследования и мероприятия в области подготовки и профессионального усовершенствования учителей, включая сотрудничество между исследователями на международном уровне и обмен результатами этих исследований;
- (k) необходимо обеспечивать тесное сотрудничество между соответствующими органами, организациями учителей, работодателями и трудящимися, родительскими организациями, культурно-просветительными организациями и научно-исследовательскими учреждениями для определения политики в области образования и ее конкретных задач;
- (l) поскольку достижение целей и задач образования зависит в значительной степени от выделяемых финансовых средств, в национальных бюджетах всех стран следует предусматривать в приоритетном порядке необходимую долю национального дохода на развитие образования.

## **V. Подготовка к профессии учителя**

11. Политика, определяющая подготовку учителей, должна принимать во внимание потребность обеспечения общества достаточным количеством учителей, обладающих необходимыми моральными, интеллектуальными, физическими качествами, имеющих глубокие знания и обладающих соответствующими умениями и навыками.
12. Для удовлетворения этой потребности органы народного образования должны сделать подготовку к педагогической деятельности привлекательной и обеспечить достаточное число мест в педагогических учебных заведениях.
13. Завершение полного утвержденного курса педагогического учебного заведения должно требоваться от всех лиц, приступающих к учительской деятельности.
14. Правом приема в педагогические учебные заведения должны пользоваться лица, имеющие соответствующее среднее образование и обладающие личными качествами, которые требуются от учителей.
15. Соблюдая общие правила приема в педагогические учебные заведения, можно допустить прием лиц, не отвечающих некоторым требованиям с

- точки зрения образования, но обладающих полезным опытом, в частности, технического или профессионального характера.
16. Студенты педагогических учебных заведений должны иметь возможность получать стипендии или финансовую помощь, которые обеспечивали бы им нормальные условия учебы и жизни; по мере возможности органы народного образования должны стремиться создать систему бесплатной подготовки учителей.
  17. Студентам и другим лицам, желающим стать учителями, должна предоставляться широкая информация о возможностях подготовки к педагогической деятельности, а также о стипендиях и финансовой помощи.
  18. (1) Следует принимать во внимание уровень подготовки учителей в других странах при определении того, в какой степени лица, получившие такую подготовку, могут пользоваться правом преподавания в данной стране.  
(2) Должны быть предприняты шаги, направленные на достижение международного признания дипломов учителей, дающих им право преподавать и соответствующих нормам, согласованным в международном плане.

### **Программы подготовки учителей**

19. Целью программы подготовки учителей должно быть расширение общеобразовательной подготовки и повышение личной культуры каждого студента, овладение им умением обучать и воспитывать других, знанием принципов, лежащих в основе установления хороших человеческих отношений в национальном и международном плане, воспитание сознания необходимости содействовать как преподаванием, так и личным примером социальному, культурному и экономическому прогрессу.
20. Программы подготовки учителей должны включать в своей основе следующее:
  - (a) общие дисциплины;
  - (b) изучение основ философии, психологии, социологии в их связи с педагогикой, изучение теории и истории педагогики, сравнительной педагогики, школоведения, методики преподавания различных предметов и основ экспериментирования в области педагогики;
  - (c) изучение предметов, относящихся к будущей области преподавания;
  - (d) педагогическую практику по учебной, внеклассной и внешкольной работе под руководством высококвалифицированных преподавателей.

21. (1) Все учителя должны проходить общую, специальную и педагогическую подготовку в университетах или в педагогических учебных заведениях уровня, сравнимого с университетским, или же в специальных училищах по подготовке учителей.  
(2) Содержание программ подготовки учителей может в известной степени быть различным в зависимости от задач, которые им придется выполнять в учебных заведениях различных типов, таких как учебные заведения для дефективных детей или профессионально-технические школы. В последнем случае эти программы могли бы включать прохождение практики в промышленности, торговле или в сельском хозяйстве.
22. Учебные планы педагогических учебных заведений могут предусматривать собственно педагогическую подготовку либо одновременно с прохождением общих и специальных дисциплин, либо после их прохождения.
23. Подготовка учителей, как правило, должна быть очной. Однако для лиц более старшего возраста или для лиц, относящихся к другим особым категориям, желающим стать учителями, могут быть предусмотрены, полностью или частично, неочные формы обучения, при условии, что эти формы дают им уровень знаний и квалификацию, соответствующие тем, которые обеспечиваются очным обучением.
24. Следует учитывать желательность обеспечения подготовки всех учителей для начальных, средних, технических, профессиональных или специальных школ, в учебных заведениях, органически взаимосвязанных или расположенных поблизости друг от друга.

### **Педагогические учебные заведения**

25. Преподаватели педагогических учебных заведений должны обладать квалификацией, которая позволяет им вести преподавание своих предметов на уровне, сравнимом с уровнем высшего учебного заведения. Преподаватели педагогических дисциплин должны иметь опыт преподавания в школе и, по мере возможности, периодически обновлять этот опыт путем педагогической практики в школе.
26. Следует поощрять исследования и экспериментирование в области педагогических дисциплин, создавая для преподавателей и студентов в педагогических учебных заведениях благоприятные условия для исследовательской работы и обеспечивая эти учебные заведения необходимыми средствами и оборудованием. Преподаватели, готовящие учителей, должны быть в курсе результатов исследований в области своей науки и стремиться делать их достоянием студентов.

27. Как учащиеся, так и преподаватели должны иметь возможность высказывать свое мнение относительно положений, регулирующих жизнь, работу и дисциплину в педагогическом учебном заведении.
28. Педагогические учебные заведения должны вносить свой вклад в развитие образования, распространяя в школах результаты исследований и новое в методике преподавания, а также используя в своей работе опыт школ и учителей.
29. Педагогические учебные заведения, каждое в отдельности, совместно, или же в сотрудничестве с другими высшими учебными заведениями или с соответствующими органами народного образования, должны удостоверить удовлетворительное завершение студентами курса подготовки.
30. Органы народного образования в сотрудничестве с педагогическими учебными заведениями должны принимать меры, необходимые для того, чтобы обеспечивать выпускникам учебных заведений работу, соответствующую их квалификации, личным пожеланиям и семейному положению.

## **VI. Усовершенствование учителей**

31. Органы народного образования и сами учителя должны признавать важность усовершенствования учителей для систематического улучшения качества и содержания образования и методики преподавания.
32. Органы народного образования при консультации с организациями учителей должны содействовать созданию развернутой системы институтов и других учреждений усовершенствования, бесплатно предоставляемых в распоряжение всех учителей. К работе в этой системе, которая должна обеспечивать учителям широкий выбор, следует привлекать учебные заведения, научные и культурные учреждения и организации учителей. Должны быть организованы курсы по переподготовке, в частности для учителей, которые возобновляют свою педагогическую деятельность после перерыва в работе.
33. (1) Для учителей следует организовывать курсы и принимать другие меры, позволяющие им повышать свою квалификацию, изменять и расширять поле своей деятельности, продвигаться по службе, знакомиться с новейшими достижениями как в области своего предмета, так и в области методики его преподавания.  
  
(2) Должны быть приняты меры к тому, чтобы предоставлять в распоряжение учителей книги и другие пособия, с тем чтобы они могли повышать свой общий культурный уровень и свою профессиональную квалификацию.

34. Предоставляя учителям всевозможные льготы для повышения квалификации, в целях получения максимального эффекта следует поощрять использование ими различных форм и возможностей для усовершенствования.
35. Органы народного образования должны принимать все меры к тому, чтобы дать возможность школам использовать результаты интересующих их исследований как в области изучаемых в них предметов, так и методики их преподавания.
36. Компетентные власти должны поощрять учителей и, по мере возможности, помогать им совершать коллективные и индивидуальные поездки по своей стране и за границу с целью повышения квалификации.
37. Меры по подготовке и усовершенствованию учителей целесообразно развивать, дополняя их мерами технического и финансового сотрудничества на международной или региональной основе.

## **VII. Условия работы и продвижения по работе**

### **Начало преподавательской деятельности**

38. Политика, определяющая условия приема на работу, должна быть четко определена на соответствующем уровне в сотрудничестве с учительскими организациями, а также должны быть выработаны положения, определяющие обязанности и права учителей.
39. Испытательный срок для учителей при приеме на работу должен рассматриваться как учителями, так и работодателями, как возможность для поощрения и полезного ознакомления начинающих учителей с работой, для создания и соблюдения соответствующих профессиональных норм, а также для приобретения самими учителями практического опыта преподавания. Обычная продолжительность испытательного срока должна быть известна заранее, и условия его удовлетворительного завершения должны строго относиться к профессиональной компетенции. Если работа учителя за испытательный период оказывается неудовлетворительной, он должен быть поставлен в известность об имеющихся к нему претензиях и должен иметь право их оспаривать.

### **Продвижение по службе**

40. Учителя должны иметь возможность, при наличии у них необходимой квалификации, переходить на работу с одной ступени школьного образования на другую или из одного типа школы в другой.
41. Организация и структура системы образования, включая организацию и структуру каждой школы, должны обеспечивать учителям достаточные

- возможности для выполнения дополнительных функций, при условии, что эти последние не наносят ущерба качеству и регулярности их преподавания.
42. Следует принимать во внимание преимущества, которые предоставляют учащимся и учителям крупные школы, благодаря тому, что они позволяют лучше распределять между учителями различные педагогические функции.
  43. На такие ответственные должности, как должности инспекторов, школьных администраторов, руководящих работников органов народного образования, равно как и на другие должности, предусматривающие специальные функции, целесообразно, по мере возможности, назначать опытных учителей.
  44. Продвижение на новую должность должно основываться на объективной оценке квалификации учителей для данной должности в соответствии со строго профессиональными критериями, определяемыми при консультации с учительскими организациями.

### **Устойчивость служебного положения**

45. Профессиональная стабильность и устойчивость служебного положения являются необходимыми как в интересах образования, так и в интересах учителя, и они должны быть гарантированы даже в том случае, когда полностью или частично изменяется организация системы школьного образования.
46. Учителям должны быть обеспечены достаточные гарантии против произвольных действий, затрагивающих их профессиональное положение или карьеру.

Дисциплинарные меры за нарушение норм профессионального поведения

47. Дисциплинарные меры, применяемые к учителям за нарушение норм профессионального поведения, должны быть четко определены. Дисциплинарные расследования и принятые на их основании решения могут быть преданы гласности только по просьбе заинтересованного учителя, за исключением тех случаев, когда они влекут за собой запрещение заниматься педагогической деятельностью, или если это диктуется соображениями, касающимися защиты или благополучия учащихся.
48. Власти или органы, имеющие право предлагать или применять санкции, должны быть четко определены.

49. При выработке дисциплинарных мер и порядка их применения, необходимо консультироваться с учительскими организациями.
50. На каждой стадии рассмотрения любого дисциплинарного вопроса каждому учителю должны быть обеспечены достаточные гарантии, в частности:
  - (a) право быть информированным в письменном виде о предъявляемых ему претензиях и об основаниях для этих претензий;
  - (b) право на ознакомление со всеми материалами по данному делу;
  - (c) право на защиту лично или через представителя по своему выбору, с предоставлением учителю достаточного времени для подготовки защиты;
  - (d) право быть информированным в письменном виде о принятых по его делу решениях, а также о мотивах этого решения;
  - (e) право апелляции в четко определенные компетентные инстанции.
51. Соответствующие органы должны признать, что дисциплина и дисциплинарные гарантии соблюдались бы лучше, если бы дела, касающиеся учителей, разбирались при участии их коллег по профессии.
52. Положения, содержащиеся в предшествующих параграфах 47 -51, ни в коей мере не затрагивают процедуру, которая применяется согласно законодательству каждой страны в отношении действий, наказуемых в уголовном порядке.

### **Медицинские осмотры**

53. Учителя должны подвергаться периодическим медицинским обследованиям, которые должны быть бесплатными.

### **Учительницы, имеющие семью**

54. Брак не должен считаться препятствием к назначению на работу женщин-учителей или к продолжению ими работы, а также не должен отражаться на вознаграждении или других условиях труда.
55. Работодателям должно быть запрещено прекращать контракты по причинам беременности или отпуска по беременности и родам.
56. Там, где это представляется желательным, следует предусматривать создание таких детских учреждений, как ясли и детские сады, для ухода за детьми семейных учительниц.
57. Следует принимать меры, позволяющие учительницам, имеющим семью, получать назначения в школе по месту их жительства и дающие возмож-

ность мужу и жене, если оба работают учителями, преподавать в ближайших друг от друга школах или в одной и той же школе.

58. При соответствующих обстоятельствах следует поощрять учительниц, имеющих семью и прекративших работу до выхода на пенсию, возвращаться к педагогической деятельности.

### **Работа на неполной ставке**

59. Органы народного образования и школы должны признавать целесообразность использования, в случае необходимости, на неполной ставке квалифицированных учителей, которые по каким-либо причинам не могут работать полный рабочий день.
60. Учителя, постоянно работающие на неполной ставке, должны:
- (a) получать пропорционально такое же вознаграждение и пользоваться в основном теми же условиями труда, что и учителя, работающие полный рабочий день;
  - (b) пользоваться в отношении оплачиваемых отпусков, а также отпусков по болезни и беременности, при условии соблюдения всех требований, предъявляемых к учителям, работающим полный рабочий день, правами, соответствующими правам последних;
  - (c) иметь право на соответствующее удовлетворительное обеспечение по социальному страхованию, включая систему пенсий, основанных на взносах работодателей.

## **VIII. Права и обязанности учителей**

### **Профессиональные свободы**

61. При исполнении профессиональных обязанностей учителя должны пользоваться академической свободой. Поскольку учителя обладают особой компетенцией в оценке учебных пособий и методов обучения, наиболее подходящих для своих учащихся, то они должны играть главную роль при выборе и приспособлении учебных материалов, отборе учебников и применении методов преподавания в рамках утвержденных программ и с помощью органов народного образования.
62. Учителя и их организации должны принимать участие в разработке новых программ, учебников и учебных пособий.
63. Любая система инспекции и контроля должна быть организована таким образом, чтобы поощрять учителей и помогать им в выполнении их профессиональных задач, и не должна ограничивать свободу, инициативу и ответственность учителей.



64. (1) В тех случаях, когда требуется непосредственная оценка работы учителя, она должна быть объективной и доводиться до сведения учителя.
- (2) Учителя должны иметь право обжалования неоправданных, по их мнению, оценок своей работы.
65. Учителя должны быть свободны в использовании методов, которые им представляются наиболее целесообразными для оценки успеваемости учащихся, но при этом должна быть исключена несправедливость по отношению к отдельным учащимся.
66. Органы народного образования должны учитывать рекомендации учителей относительно того, какой тип образования наиболее целесообразен для каждого учащегося, а также относительно дальнейшего образования учащихся в той или иной области.
67. В интересах учащихся следует прилагать все возможные усилия для обеспечения тесного сотрудничества между учителями и родителями. Однако учителя должны быть ограждены от излишнего или неоправданного вмешательства родителей в вопросы, которые по своему характеру входят в круг профессиональных обязанностей учителя.
68. (1) Родителям, имеющим жалобу на школу или учителя, должна быть предоставлена возможность обсудить ее сначала с директором школы и учителем, имеющим к этому отношение. Любая последующая жалоба, адресованная в высшие инстанции, должна быть представлена в письменном виде и копия должна быть направлена учителю, имеющему отношение к жалобе.
- (2) Расследование жалоб должны проводиться таким образом, чтобы учителям была предоставлена полная возможность защищаться в условиях справедливости и чтобы ходу разбирательства не придавалось никакой огласки.
69. Учителя должны принимать все меры предосторожности для предупреждения несчастных случаев с учащимися, а их работодатели должны ограждать учителей от возможностей предъявления им исков о возмещении ущерба в случае увечья учащихся в школе или при проведении школьных мероприятий вне помещений или вне территории школы.

### **Обязанности учителей**

70. Признавая, что положение учителей в значительной степени зависит от них самих, все учителя должны стремиться к достижению максимально высокого уровня всей своей профессиональной работы.

71. Определение и соблюдение профессиональных норм, применяемых к учителям, должно осуществляться при участии учительских организаций.
72. Учителя и учительские организации должны стремиться к установлению широкого сотрудничества с органами народного образования в интересах учащих, развития образования и общества.
73. Учительскими организациями должен быть выработан кодекс этики учителя или кодекс поведения, ибо такие кодексы вносят значительный вклад в обеспечение престижа профессии учителя и в выполнение профессионального долга в соответствии с согласованными принципами.
74. Учителя должны проявлять готовность к участию в мероприятиях с учащимися и взрослыми, выходящих за рамки учебного плана школы.

### **Взаимоотношения между учителями и системой образования в целом**

75. Для того чтобы учителя могли выполнять свои обязанности, органы народного образования должны выработать и регулярно применять систему консультаций с учительскими организациями по таким вопросам, как политика в области образования, система образования и изменения в ней.
76. Органы народного образования и учителя должны признавать важность участия учителей, через их организации и иными путями, в мероприятиях, направленных на совершенствование образования, в педагогических исследованиях, в развитии и распространении новых более совершенных методов обучения.
77. Органы народного образования должны содействовать созданию и работе методических объединений учителей, имеющих целью содействовать, в пределах отдельных школ или же на более широкой основе, сотрудничеству учителей, преподающих один и тот же предмет, и принимать во внимание мнения и пожелания, высказываемые такими объединениями.
78. Административные и другие работники, ответственные за различные аспекты образования, должны стремиться устанавливать хорошие отношения с учителями на условиях полной взаимности.

### **Права учителей**

79. Следует поощрять участие учителей в общественной жизни как в интересах самих учителей, так и в интересах развития системы образования и всего общества в целом.
80. Учителя должны свободно пользоваться всеми гражданскими правами, предоставляемыми всем остальным гражданам, и должны пользоваться правом быть избранными и занимать выборные должности.

81. В тех случаях, когда работа на выборной должности требует прекращения педагогической деятельности, за учителем следует сохранять все права, касающиеся педагогического стажа и пенсии и позволяющие ему вернуться, после истечения его выборных полномочий, на свою прежнюю должность или же занять новую равноценную должность.
82. Заработная плата и условия труда учителей должны определяться путем переговоров между учительскими организациями и работодателями учителей.
83. На основе законодательных положений или же договоренности между заинтересованными сторонами должна быть установлена система мер, обеспечивающая права учителей на ведение переговоров через учительские организации с государственными или частными работодателями.
84. Следует создавать паритетные органы для урегулирования между учителями и их работодателями конфликтов, вытекающих из условий найма. В случае, если средства и процедура, установленные для этих целей, будут исчерпаны, или же переговоры между сторонами будут прерваны из-за полного несогласия, учительские организации должны иметь право предпринимать такие меры, которые обычно предоставляются другим организациям для защиты их законных прав.

## **IX. Условия, необходимые для обеспечения эффективного процесса обучения**

85. Поскольку учитель является ценным специалистом, организация его труда и помощи ему должна исключить нерациональное использование его сил и времени.

### **Число учащихся в отдельных классах**

86. Число учащихся в классе должно быть таким, чтобы позволить учителю уделять должное внимание каждому учащемуся. Целесообразно, время от времени, организовывать работу с небольшими группами или с отдельными учащимися, в частности корректирующего характера. Следует также предоставить возможность использовать аудиовизуальные средства для больших групп.

### **Вспомогательный персонал**

87. Для того чтобы дать учителям возможность сосредоточиться на своих непосредственных задачах, школы должны быть обеспечены персоналом для выполнения вспомогательных функций.

### **Учебные пособия**

88. (1) Органы народного образования должны обеспечивать учителей и учащихся современными учебными пособиями. Такие пособия следует

рассматривать не как заменяющие учителя, а как содействующие повышению качества обучения и направленные на охват образованием большего числа учащихся,

- (2) Органы народного образования должны содействовать развитию исследований в области использования таких пособий и поощрять активное участие учителей в этих исследованиях.

### **Продолжительность рабочего времени**

89. Продолжительность рабочего дня и рабочей недели учителя должна устанавливаться при консультации с учительскими организациями.
90. При установлении учебной нагрузки учителя следует учитывать все факторы, обуславливающие общий объем его работы, в частности:
- (а) число учащихся, с которыми учитель должен работать ежедневно и еженедельно;
  - (б) необходимость предоставления достаточного времени для планирования работы, подготовки к урокам и проверки работ учащихся;
  - (с) число различных уроков, которые учитель должен проводить каждый день;
  - (д) время, требующееся учителю для участия в исследовательской работе, во внеклассных и внешкольных мероприятиях, а также для наблюдения за учащимися и для консультаций для них;
  - (е) желательность предоставления учителям времени для бесед и консультаций с родителями относительно успеваемости учеников.
91. Учителя должны располагать временем для повышения квалификации.
92. Участие учителей во внеклассных и внешкольных мероприятиях не должно чрезмерно обременять их и мешать выполнению основных обязанностей.
93. Для учителей, на которых возлагаются, помимо учебных занятий, специальные педагогические обязанности, следует предусматривать соответственное сокращение учебной нагрузки.

### **Ежегодные оплачиваемые отпуска**

94. Все учителя должны иметь право на ежегодный достаточной продолжительности отпуск с сохранением полного содержания.

### **Отпуска для повышения квалификации**

95. (1) Время от времени учителям должны предоставляться отпуска для повышения квалификации с полным или частичным сохранением содержания.

- (2) Время, отводимое на эти отпуска, должно засчитываться в стаж и учитываться при установлении пенсии.
- (3) Учителям, работающим в районах, удаленных от городских центров и рассматриваемых в качестве таковых государственными органами, отпуска для повышения квалификации должны предоставляться чаще.

### **Специальные отпуска**

- 96. Отпуска, предоставляемые в рамках двусторонних и многосторонних культурных обменов, должны засчитываться в стаж работы.
- 97. Учителям, работающим по осуществлению проектов технической помощи, следует засчитывать время этой работы в стаж, сохраняя за ними на родине возможности продвижения по службе и право на получение пенсии.
- 98. Учителям, выезжающим по приглашению на работу за границу, на их родине следует засчитывать время этой работы в стаж и сохранять право на получение пенсии.
- 99. (1) Учителям в отдельных случаях должны предоставляться отпуска с полным сохранением содержания, чтобы дать им возможность участвовать в деятельности их организаций.
- (2) Учителя должны иметь право быть избранными и занимать выборные должности в своих организациях и пользоваться в этом случае одинаковыми правами, что и учителя, занимающие выборные должности в государственных органах.
- 100. Учителям должны предоставляться отпуска с полным сохранением содержания по обоснованным личным причинам в соответствии с положениями, определяемыми перед приемом на работу.

### **Отпуска по болезни и беременности**

- 101. (1) Учителя должны пользоваться правом на отпуск по болезни с сохранением содержания.
- (2) При определении срока полной или частичной выплаты содержания следует учитывать случаи, когда учителя изолируются от учеников в течение продолжительных периодов времени.
- 102. В области охраны материнства должны применяться нормы МОТ и, в частности, Конвенция об охране материнства от 1919 года, Конвенция об охране материнства (пересмотренная) от 1952 года, а также нормы, упомянутые в параграфе 126.

103. Женщин-учителей, имеющих детей, следует поощрять к продолжению педагогической работы с помощью мер, позволяющих им брать по их просьбе дополнительные неоплачиваемые отпуска на срок до одного года после рождения ребенка с сохранением должности и полностью гарантирующих их права, которые вытекают из работы на этой должности.

### **Обмен учителями**

104. Органы народного образования должны признавать пользу, которую имеют для развития образования и для самих учителей профессиональные и культурные обмены между странами и поездки учителей за границу; эти органы должны стремиться расширять такие возможности и учитывать опыт, приобретенный отдельными учителями за границей.

105. Подбор учителей для таких обменов должен проводиться без какой-либо дискриминации и они не должны рассматриваться как представители тех или иных политических взглядов.

106. Учителям, выезжающим за границу для учебы и работы, следует предоставлять необходимые льготы и должным образом обеспечивать сохранение за ними их должностей и положения.

107. Учителей следует поощрять к тому, чтобы они делились с другими педагогическим опытом, который они приобретают за границей.

### **Школьные здания**

108. Школы должны быть привлекательными по общему замыслу и разумно спроектированными, позволять применение достижений педагогики, давать возможность использовать их для внеклассных мероприятий и, особенно в сельских районах, как центры общественных мероприятий; школы должны строиться из прочных материалов, в соответствии с установленными санитарными нормами и требованиями техники безопасности, быть приспособлены для использования в различных учебных целях, удобными и экономичными в эксплуатации.

109. Власти должны следить за тем, чтобы школьные помещения содержались в должном порядке и чтобы не могло возникнуть никакой угрозы здоровью и безопасности учащихся и учителей.

110. При планировании строительства новых школ следует консультироваться с представителями учителей. При строительстве новых помещений или расширении существующих следует консультироваться с педагогическим персоналом соответствующей школы.

## **Специальные условия для учителей в сельских и отдаленных районах**

111. (1) В районах, удаленных от городских центров и рассматриваемых в качестве таковых государственными органами, учителям и их семьям следует обеспечивать нормальные жилища, предпочтительно бесплатно или с выплатой жилищного пособия.
- (2) В странах, где помимо выполнения обычных педагогических обязанностей учителя должны содействовать общинным мероприятиям и поощрять их проведение, планы и программы социально-экономического развития должны предусматривать обеспечение учителям соответствующих жилищных условий.
112. (1) При назначении или переводе в школы, расположенные в отдаленных районах, учителям и их семьям следует выплачивать подъемные и оплачивать путевые расходы.
- (2) В таких районах учителям следует предоставлять в случае необходимости специальные льготы для поездок, с тем чтобы они могли поддерживать уровень своей квалификации.
- (3) Учителям, переведенным в отдаленные районы, следует в качестве поощрения при поездке в отпуск возмещать раз в год путевые расходы от места работы до их постоянного места жительства.
113. В тех случаях, когда учителя работают в особо трудных условиях, им следует выплачивать компенсацию в виде особой надбавки за трудность работы, которая должна засчитываться для пенсии.

## **Х. Заработная плата учителей**

114. Среди различных факторов, влияющих на положение учителей, особое внимание должно уделяться заработной плате, поскольку в современных условиях другие факторы, такие как положение в обществе, уважение к их профессии, в значительной степени зависят, как и в отношении других подобных профессий, от их экономического положения.
115. Заработная плата учителей должна:
- (а) соответствовать значению педагогической деятельности, а следовательно и самих учителей для общества, а также другим обязанностям, которые возлагаются на них с началом педагогической деятельности;
- (б) быть, по меньшей мере, соразмерной заработной плате, выплачиваемой лицам других профессий, требующих аналогичной или эквивалентной квалификации;

- (с) предоставлять учителям средства, обеспечивающие им самим и их семьям удовлетворительный жизненный уровень и дающие возможность повышать свою квалификацию путем продолжения образования и повышения культурного уровня;
  - (d) учитывать тот факт, что определенные должности требуют более высокой квалификации, большего опыта и налагают большую ответственность.
116. Заработная плата учителей должна устанавливаться в соответствии со шкалой окладов, разработанной по согласованию с учительскими организациями. Квалифицированные учителя, проходящие испытательный срок или работающие временно, ни в коем случае не должны оплачиваться по более низким ставкам, чем те, которые установлены для штатных преподавателей.
117. Элементы, из которых складывается заработная плата, должны определяться таким образом, чтобы не допускать несправедливостей или ненормальных ситуаций, приводящих к трениям между различными группами учителей.
118. В случае, если учебная нагрузка превышает максимальную норму, учитель должен получать дополнительную оплату по согласованной шкале.
119. Различия в заработной плате должны основываться на объективных критериях, таких как уровень квалификации, стаж работы по специальности, степень ответственности, при соблюдении разумного соотношения между низшим и высшим уровнем окладов.
120. При установлении исходного уровня заработной платы преподавателей профессиональных или технических дисциплин, не имеющих высшего образования, следует принимать во внимание ценность их практической подготовки и опыта.
121. Заработная плата учителей должна рассчитываться на годовой основе.
122. (1) Следует предусматривать повышение заработной платы в рамках каждой категории путем надбавок к окладам, предоставляемых через регулярные промежутки времени, предпочтительно ежегодно.
- (2) Срок продвижения от минимального к максимальному уровню шкалы основной заработной платы не должен превышать 10-15 лет.
- (3) Учителя должны получать надбавки к заработной плате за периоды прохождения испытательных сроков или временной работы.
123. (1) Шкалы окладов учителей следует периодически пересматривать с учетом таких факторов, как повышение стоимости жизни, повышение



жизненного уровня в стране вследствие роста производительности труда или общая тенденция к повышению заработной платы.

- (2) В тех случаях, когда действует система коррективов к окладам, автоматически следующая за индексом стоимости жизни, установление индекса изменения окладов должно определяться с участием учительских организаций, и любая надбавка на дороговизну должна рассматриваться как составная часть окладов, засчитываемых при установлении пенсий.
124. Никакая система, определяющая зарплату по заслугам, не должна вводиться без предварительной консультации и согласия заинтересованных учительских организаций.

## **XI. Социальное страхование**

### **Общие положения**

125. Все учителя, независимо от типа школы, в которой они работают, должны пользоваться одинаковым или аналогичным обеспечением по социальному страхованию. Обеспечение должно распространяться на студентов педагогических учебных заведений, которые постоянно работают в качестве учителей, а также на учителей, назначаемых на работу с испытательным сроком.
126. (1) Учителя должны обеспечиваться социальным страхованием во всех случаях, предусмотренных Конвенцией Международной организации труда о социальном страховании (минимальные нормы) от 1952 года, а именно: медицинское обслуживание, пособия по болезни, по безработице, по старости, пособие в случае увечья при исполнении служебных обязанностей и профессиональных заболеваний, пособия на иждивенцев, по беременности и родам, по инвалидности и по случаю потери кормильца.
- (2) Нормы социального страхования для учителей должны быть, по крайней мере, такими же благоприятными, как и те, которые изложены в соответствующих актах Международной организации труда, в частности, в Конвенции о социальном страховании (минимальные нормы) от 1952 года.
- (3) Пособия по социальному страхованию для учителей должны предоставляться по праву принадлежности к профессии учителя.
127. При социальном страховании учителей должны учитываться особые условия их профессии, как это указывается в параграфах 128-140.

## **Медицинское обслуживание**

128. В районах, где недостаточно развита система медицинского обслуживания, учителям должны оплачиваться путевые расходы на поездки, необходимые для соответствующего лечения.

## **Пособие по болезни**

129. (1) Пособие по болезни должно выплачиваться за весь период потери трудоспособности, влекущей прекращение выплаты заработной платы.

(2) Пособие должно выплачиваться с первого дня прекращения выплаты заработной платы.

(3) В тех случаях, когда срок выплаты пособия по болезни ограничивается определенным периодом, следует предусматривать его продление, когда необходимо изолировать учителей от учеников.

## **Пособие в случае увечья и профессиональных заболеваний**

130. Учителя должны быть гарантированы от последствий увечий, полученных не только во время своей работы в школе, но также при проведении школьных мероприятий вне помещений или территории школы.

131. Некоторые детские инфекционные заболевания должны рассматриваться как профессиональные в случае заболевания учителя в результате его контактов с учениками.

## **Пособие по старости**

132. Пенсионные права, полученные учителями на службе в системе каких-либо органов просвещения в стране, сохраняются при переводе учителя на службу в любую другую систему в той же стране.

133. Учитывая положения, действующие в каждой стране, и должным образом признанную нехватку учителей, учителям, продолжающим педагогическую работу после достижения пенсионного возраста, следует либо устанавливать пенсии с учетом дополнительных лет работы, либо обеспечивать возможность получения дополнительной пенсии по соответствующей специальной системе.

134. Пособие по старости должно устанавливаться в таком отношении к конечному заработку, чтобы учитель мог поддерживать удовлетворительный жизненный уровень.

## **Пособие по инвалидности**

135. Пособие по инвалидности должно выплачиваться учителям, которые вынуждены прекратить педагогическую деятельность по причинам физической нетрудоспособности или психического заболевания. В случаях, когда выплата пособий по болезни или других пособий прекращается при

длительной потере трудоспособности, следует предусматривать предоставление учителям пенсий.

136. В случае частичной нетрудоспособности, т.е., когда учитель не может выполнять полную учебную нагрузку, ему следует выплачивать частичное пособие по инвалидности.
137. (1) Пособие по инвалидности должно устанавливаться в таком отношении к конечному заработку, чтобы учитель мог поддерживать удовлетворительный жизненный уровень.
- (2) Необходимо предусматривать предоставление медицинской помощи и соответствующих пособий для восстановления или, если это невозможно, улучшения здоровья потерявших трудоспособность учителей, а также лечение, которое позволило бы, в тех случаях, когда это возможно, вернуться к прежней деятельности.

### **Пособие наследникам**

138. Условия предоставления и размер пособий наследникам должны позволить им сохранить удовлетворительный жизненный уровень и обеспечить детям, находившимся на иждивении умершего, благосостояние и возможность получения образования.

### **Средства обеспечения фондов социального страхования**

139. (1) Социальное страхование учителей должно осуществляться по возможности через общую систему, применяемую соответственно в государственном или частном секторе.
- (2) В тех случаях, когда не имеется общей системы в отношении одного или нескольких видов страхования, должна быть разработана на юридической или иной основе специальная система для учителей.
- (3) В тех случаях, когда размер пособий, определяемых общей системой страхования, ниже уровня, предусматриваемого настоящей Рекомендацией, он должен быть доведен до рекомендуемых норм путем введения системы дополнительных пособий.
140. Следует рассмотреть возможность привлечения представителей учительских организаций к работе учреждений, ведающих специальными или дополнительными системами социального страхования, и, в частности к тому, что касается различного использования финансовых средств этих систем.

## **XII. Нехватка учителей**

141. (1) Одним из руководящих принципов решения проблемы срочного удовлетворения потребности в учителях должно быть признание исклю-

чительности тех мер, к которым приходится прибегать; эти меры никоим образом не должны умалять или ставить под угрозу уже установленные или намечаемые профессиональные требования к учителям и должны сводить до минимума ущерб образованию учащихся.

- (2) Следует признать, что некоторые меры, направленные на решение проблемы нехватки учителей, такие как чрезмерное увеличение наполняемости классов или учебной нагрузки учителей, несовместимы с целями и задачами образования и наносят ущерб детям, а поэтому органы народного образования должны в срочном порядке предпринимать шаги, направленные на устранение необходимости принятия таких мер.
142. В развивающихся странах, где ввиду острой нехватки учителей может возникнуть необходимость организации их ускоренной подготовки, следует одновременно осуществлять подготовку квалифицированных учителей, способных влиять на развитие образования и руководить последним.
143. (1) К студентам, принимаемым на краткосрочные курсы подготовки, должны предъявляться те же требования, что и при приеме в обычные педагогические учебные заведения, или даже более высокие для того, чтобы они могли впоследствии завершить свое образование.  
(2) Учителям, прошедшим краткосрочную подготовку, следует предоставлять возможности и особые льготы, включая специальные отпуска с полным сохранением содержания, чтобы позволить им завершить образование в процессе работы.
144. (1) По мере возможности, учителя, не имеющие достаточной подготовки, должны работать под наблюдением и руководством квалифицированных учителей.  
(2) Условием продолжения работы этих учителей должно быть приобретение или завершение педагогического образования.
145. Власти должны признать, что улучшение общественного и экономического положения учителей, условий их жизни и труда, возможностей продвижения по службе является лучшим средством преодоления существующей нехватки компетентных и опытных учителей, а также условием привлечения и сохранения в системе образования достаточного числа квалифицированных лиц.

### **XIII. Заключительное положение**

146. Если учителя пользуются положением, которое в некоторых аспектах является более благоприятным, чем то, которое вытекает из данной Рекомендации, то ее содержание ни в коем случае не должно быть использовано для ухудшения уже существующего положения учителей.

---

**Рекомендация ЮНЕСКО  
о статусе  
преподавательских кадров  
высших учебных заведений 1997 г.**

## Преамбула

Генеральная конференция Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), собравшаяся в Париже с 21 октября по 12 ноября 1997 г. на свою 29-ю сессию,

*сознавая* ответственность государств за обеспечение образования для всех, согласно статье 26 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.),

*напоминая*, в частности, об ответственности государств за обеспечение высшего образования во исполнение пункта 1(с) статьи 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.),

*сознавая*, что высшее образование и исследовательская деятельность играют ведущую роль в поиске, углублении и передаче знаний и представляют собой исключительно ценное культурное и научное достояние,

*сознавая также*, что правительства и крупные социальные группы, такие, как студенты, предприниматели и трудящиеся, жизненно заинтересованы в развитии систем высшего образования,

*признавая* решающую роль преподавательских кадров высших учебных заведений в совершенствовании высшего образования и важное значение их вклада в развитие человечества и современного общества,

*будучи убеждена*, что преподавательским кадрам высших учебных заведений, так же, как и всем другим гражданам, следует прилагать все силы к тому, чтобы содействовать соблюдению в обществе культурных, экономических, социальных, гражданских и политических прав всех народов,

*сознавая необходимость* обновления высшего образования в условиях социальных и экономических изменений и участия в этом процессе преподавательских кадров высших учебных заведений,

*выражая озабоченность* уязвимостью академического сообщества в условиях политического и экономического давления, которое может подорвать академическую свободу,

*принимая во внимание*, что право на образование, преподавание и исследовательскую деятельность может быть реализовано в полном объеме лишь в условиях академической свободы и автономии высших учебных заведений и что открытое распространение результатов, гипотез и мнений лежит в основе высшего образования и обеспечивает самую надежную гарантию точности и объективности научной работы и исследовательской деятельности,

*стремясь обеспечить преподавательским кадрам высших учебных заведений статус, соответствующий их роли,*

*признавая многообразие культур в мире,*

*принимая во внимание большое разнообразие законов, регламентирующих норм, практики и традиций, которые в различных странах определяют структуру и организацию высшего образования,*

*учитывая разнообразие правового положения преподавательских кадров высших учебных заведений в различных странах, в частности в зависимости от того, распространяется на них или нет действие положений, относящихся к государственной службе,*

*будучи убеждена, тем не менее, что во всех странах возникают сходные вопросы, касающиеся статуса преподавательских кадров высших учебных заведений, и что эти вопросы требуют разработки общих подходов и, по возможности, применения общих норм, которые должны быть определены в настоящей Рекомендации,*

*учитывая такие нормативные акты, как Конвенция ЮНЕСКО о борьбе с дискриминацией в области образования (1960 г.), в которой признается, что ЮНЕСКО должна не только выступать против всякой дискриминации в области образования, но и способствовать всеобщему равенству возможностей и равному ко всем отношению в этой области на всех уровнях, включая условия получения образования, а также Рекомендация о положении учителей (1966 г.), Рекомендация ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (1974 г.) и нормативные акты Международной организации труда, касающиеся свободы ассоциаций, права на создание организаций и права на заключение коллективных договоров, а также на равенство возможностей и равное отношение,*

*стремясь дополнить существующие конвенции, пакты и рекомендации, содержащиеся в перечне международных нормативных актов, приводимых в Дополнении, положениями, касающимися проблем, которые в первую очередь относятся к высшим учебным заведениям, а также к их преподавательским и научно-исследовательским кадрам,*

*принимает 11 ноября 1997 года настоящую Рекомендацию.*

## **I. Определения**

1. Для целей настоящей Рекомендации:

- (а) под “высшим образованием” понимаются программы обучения, подготовки или подготовки для исследовательской деятельности

- на ступени послесреднего образования, обеспечиваемые университетами или другими учебными заведениями, утвержденными в качестве высших учебных заведений компетентными государственными органами и/или посредством признанных аккредитационных систем;
- (b) под “исследовательской деятельностью” в контексте высшего образования понимаются оригинальные исследования в области технологии, естественных, инженерных, социальных и гуманитарных наук, медицины, культуры или образования, предполагающие тщательно организованные изыскания на основе критического подхода с использованием различных приемов и методов, в соответствии с характером и условиями поставленных проблем, которые направлены на уточнение и/или решение этих проблем и опираются на соответствующую инфраструктуру, если осуществляются в институциональных рамках;
  - (c) под “научной деятельностью” понимаются процессы, посредством которых преподавательские кадры высших учебных заведений постоянно обновляют знания по своему предмету или готовят научные публикации, распространяют свои труды, совершенствуют свои педагогические навыки и в качестве преподавателей своих дисциплин повышают свою научную квалификацию;
  - (d) под “консультативно-лекторской работой” понимается предоставление услуг, благодаря которым ресурсы того или иного учебного заведения могут использоваться за его пределами для обслуживания самого различного контингента в государстве или в регионе, который считается районом, охватываемым данным учебным заведением, при условии, что подобная работа не противоречит целям этого заведения. В области преподавания она может охватывать широкое поле деятельности, включая, в частности, внеучрежденческое, постоянное и дистанционное образование, обеспечиваемое посредством организации вечерних занятий, краткосрочных курсов и семинаров, а также институтов. В сфере исследовательской деятельности она может заключаться в проведении экспертизы для государственного, частного и некоммерческого секторов, предоставлении различных видов консультаций, участии в проведении прикладных исследований и во внедрении результатов исследований;
  - (e) под “высшими учебными заведениями” понимаются университеты, другие образовательные учреждения, центры и структуры высшего образования, а также исследовательские и культурные центры, связанные с любым из вышеупомянутых заведений, государственные или частные, которые утверждены в качестве таковых либо посред-



ством признанных аккредитационных систем, либо компетентными государственными органами;

- (f) под “преподавательскими кадрами высших учебных заведений” понимаются все лица в учебных заведениях или программах высшего образования, которые в течение полного или неполного рабочего дня занимаются преподаванием и/или научной, и/или исследовательской деятельностью, и/или те, кто предоставляет образовательные услуги учащимся или обществу в целом.

## **II. Область применения**

- 2. Настоящая Рекомендация применяется ко всем преподавательским кадрам высших учебных заведений.

## **III. Руководящие принципы**

- 3. Для достижения глобальных задач, стоящих перед каждым государством-членом и Организацией Объединенных Наций в области обеспечения международного мира, взаимопонимания, сотрудничества и устойчивого развития, требуются, в частности, воспитание в духе мира и культуры мира, как это определено ЮНЕСКО, а также высококвалифицированные и всесторонне развитые выпускники высших учебных заведений, способные служить обществу в качестве ответственных граждан и вести плодотворную научную и продвинутую исследовательскую деятельность, т.е. контингент одаренных и квалифицированных преподавательских кадров высших учебных заведений.
- 4. Высшие учебные заведения, в особенности университеты, являются сообществами ученых, которые сохраняют, распространяют и свободно выражают свое мнение по вопросам традиционных знаний и культуры и приобретают новые знания, не будучи стесненными установленными доктринами. Приобретение новых знаний и их применение являются главным предназначением таких высших учебных заведений. В тех высших учебных заведениях, в которых не ставится задача проведения оригинальных научных исследований, преподавательские кадры должны поддерживать и повышать уровень своих знаний в области своих дисциплин путем участия в научной деятельности и повышения своей педагогической квалификации.
- 5. Развитие высшего образования и научной и исследовательской деятельности во многом зависит от инфраструктуры и ресурсов, как людских, так и материальных, а также от квалификации и опыта преподавательских кадров высших учебных заведений, равно как и от их человеческих, пе-

- дагогических и технических качеств, опирающихся на академическую свободу, профессиональную ответственность, коллегиальность и институциональную автономию.
6. Преподавание в сфере высшего образования является высококвалифицированной профессией, формой служения обществу, которая требует от преподавательских кадров высших учебных заведений глубоких знаний и специальных навыков, приобретенных и поддерживаемых упорной учебой и исследовательской деятельностью на протяжении всей жизни; оно требует также чувства личной ответственности преподавателя и учреждения за образование и благополучие учащихся и общества в целом и соответствия высоким профессиональным требованиям, предъявляемым к научной и исследовательской деятельности.
  7. Условия труда преподавательских кадров высших учебных заведений должны в максимальной степени содействовать эффективному преподаванию, научной и исследовательской деятельности и консультативно-лекторской работе и обеспечивать преподавательским кадрам высших учебных заведений возможность выполнять стоящие перед ними профессиональные задачи.
  8. Организации, представляющие преподавательские кадры высших учебных заведений, необходимо рассматривать и признавать в качестве силы, способной внести значительный вклад в развитие образования; в связи с этим их следует привлекать совместно с другими партнерами и заинтересованными сторонами к разработке политики в области высшего образования.
  9. Следует уважать разнообразие систем высшего образования в каждом государстве-члене, которые сложились в соответствии с национальными законами и практикой, а также с международными стандартами.

#### **IV. Цели и политика в области образования**

10. На всех соответствующих стадиях национального планирования в целом и планирования в сфере высшего образования в частности государствам-членам следует принимать все меры для того, чтобы:
  - (a) высшее образование было направлено на развитие человека и прогресс общества;
  - (b) высшее образование способствовало достижению целей образования на протяжении всей жизни и развитию других форм и ступеней образования;

- (с) при государственном финансировании высших учебных заведений оно рассматривалось как форма государственных инвестиций, подлежащих строгому контролю со стороны государства;
  - (d) финансирование высшего образования рассматривалось как форма государственных инвестиций, отдача от которых неизбежно носит в значительной степени долгосрочный характер в зависимости от правительственных и государственных приоритетов;
  - (e) общественность была постоянно информирована об обоснованности государственного финансирования.
11. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь доступ к библиотекам, которые имеют в наличии современную литературу, отражающую разные стороны той или иной проблемы и не являющуюся предметом цензуры или других форм вмешательства в интеллектуальную деятельность. Они также должны иметь не ограниченный цензурой доступ к международным компьютерным сетям, спутниковым программам и базам данных, необходимым для их преподавательской, научной или исследовательской деятельности.
  12. Следует способствовать публикации и распространению результатов научных исследований, полученных преподавательскими кадрами высших учебных заведений, для приобретения ими той репутации, которой они заслуживают, а также для содействия развитию науки, техники, образования и культуры в целом. С этой целью следует предоставлять преподавательским кадрам высших учебных заведений право беспрепятственной публикации результатов своих научных исследований и работ в книгах, журналах и базах данных по их собственному усмотрению и под своей фамилией при условии их авторства или соавторства вышеупомянутых работ. Следует также обеспечивать соответствующую правовую защиту интеллектуальной собственности преподавательских кадров высших учебных заведений, в частности защиту, предусмотренную национальным и международным законодательством в области авторского права.
  13. Следует активно содействовать взаимообогащающему обмену идеями и информацией между преподавательскими кадрами высших учебных заведений во всем мире, что имеет важнейшее значение для эффективного развития высшего образования и исследовательской деятельности. С этой целью преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь возможность на протяжении всей своей трудовой деятельности участвовать в международных форумах, связанных с высшим образованием или исследовательской деятельностью, и совершать поездки за рубеж

без ограничений политического характера, а также иметь с этой целью доступ к сети Интернет и участие в телеконференциях.

14. Следует развивать и поощрять программы, обеспечивающие максимально широкий обмен преподавательскими кадрами высших учебных заведений между учреждениями как в национальном, так и международном масштабе, включая организацию симпозиумов, семинаров и совместных проектов, а также обмен информацией в области образования и науки. Следует содействовать расширению связей и непосредственных контактов между университетами, исследовательскими учреждениями и ассоциациями, а также между учеными и научными работниками. Необходимо также облегчать преподавательским кадрам высших учебных заведений других стран доступ к открытым информационным материалам в государственных архивах, библиотеках, исследовательских учреждениях и аналогичных организациях.
15. Государствам-членам и высшим учебным заведениям следует, тем не менее, учитывать массовую эмиграцию преподавательских кадров высших учебных заведений из развивающихся стран, особенно из наименее развитых стран. В связи с этим им следует содействовать программам помощи развивающимся странам в целях обеспечения соответствующих возможностей для академической деятельности, включая создание удовлетворительных условий труда для преподавательских кадров высших учебных заведений в этих странах, с тем чтобы эту эмиграцию можно было сдержать, а затем и повернуть вспять.
16. В соответствии с духом Рекомендации ЮНЕСКО о признании учебных курсов и свидетельств о высшем образовании 1993 года следует проводить беспристрастную, справедливую и разумную национальную политику и практику в отношении признания степеней и дипломов других государств, дающих право заниматься профессиональной деятельностью в сфере высшего образования.

## **V. Права, обязанности и ответственность высших учебных заведений**

### **A. Автономия высших учебных заведений**

17. Для того чтобы надлежащим образом пользоваться академической свободой и выполнять перечисленные ниже обязанности, высшие учебные заведения должны иметь автономию. Под автономией понимается такая степень самоуправления, которая необходима высшим учебным заведениям для эффективного принятия решений в отношении своей учебной

работы, норм, управления и соответствующей деятельности и которая совместима с государственными системами подотчетности, особенно в том, что касается государственного финансирования, а также с уважением академической свободы и прав человека. В то же время характер автономии высших учебных заведений может различаться в зависимости от типа заведения.

18. Автономия является институциональной формой академической свободы и необходимым предварительным условием для гарантирования надлежащего выполнения обязанностей, возлагаемых на преподавательские кадры и учреждения системы высшего образования.
19. Государства-члены обязаны защищать высшие учебные заведения от любых посягательств на их автономию, откуда бы они ни исходили.
20. Автономия не должна использоваться высшими учебными заведениями в качестве предлога для ограничения прав преподавательских кадров высших учебных заведений, предусмотренных в настоящей Рекомендации или в других международных нормативных актах, перечисленных в Дополнении.
21. Самоуправление, коллегиальность и надлежащее академическое руководство высшими учебными заведениями являются важнейшими составными частями их подлинной автономии.

## **В. Подотчетность высших учебных заведений**

22. Учитывая значительные финансовые инвестиции, государства-члены и высшие учебные заведения должны обеспечивать надлежащую сбалансированность между уровнем автономии высших учебных заведений и их системами подотчетности. В целях обеспечения подотчетности высшие учебные заведения должны стремиться к тому, чтобы управление ими носило открытый характер. Они должны быть подотчетны в следующих вопросах:
  - (a) эффективное информирование общественности о характере своей образовательной миссии;
  - (b) обеспечение качества и высоких стандартов при осуществлении своих образовательных, научных и исследовательских функций и выполнение обязанности защищать и гарантировать беспристрастность своей преподавательской, научной и исследовательской деятельности от вмешательства, несовместимого со стоящими перед ними академическими задачами;

- (с) эффективная поддержка академической свободы и основных прав человека;
- (d) обеспечение в пределах имеющихся средств высокого качества образования для как можно большего числа лиц, отвечающих академическим требованиям;
- (e) обеспечение возможностей для образования на протяжении всей жизни с учетом задач учебного заведения и предоставляемых средств;
- (f) обеспечение беспристрастного, справедливого и недискриминационного обращения со студентами;
- (g) проведение политики и принятие мер, направленных на обеспечение справедливого обращения с женщинами и меньшинствами и устранение сексуальных домогательств и расовых преследований;
- (h) обеспечение того, чтобы учебной работе или исследовательской деятельности преподавателей высших учебных заведений не препятствовали насилие, запугивание или преследования;
- (i) честный и открытый учет;
- (j) эффективное использование средств;
- (k) составление в рамках коллегиального процесса и/или путем переговоров с организациями, представляющими преподавателей высших учебных заведений, в соответствии с принципами академической свободы и свободы слова, деклараций или кодексов по вопросам этики, которыми они будут руководствоваться в своей преподавательской, научной и исследовательской деятельности и консультативно-лекторской работе;
- (l) содействие осуществлению экономических, социальных, культурных и политических прав и предотвращение использования знаний, науки и техники в ущерб этим правам или для целей, противоречащих общепринятым нормам академической этики, правам человека и делу мира;
- (m) обеспечение деятельности по решению современных проблем, стоящих перед обществом; с этой целью их учебные программы, а также проводимые ими мероприятия, должны, по мере возможности, отвечать нынешним и будущим потребностям местной общины и общества в целом и играть важную роль в расширении возможностей выпускников в сфере трудоустройства;

- (n) поощрение, по мере необходимости и возможности, международного академического сотрудничества, не ограниченного национальными, региональными, политическими, этническими и другими рамками, содействие предотвращению научной и технической эксплуатации одного государства другим и развитие на равноправной основе партнерских связей между всеми академическими сообществами мира в приобретении и использовании знаний и сохранении культурного наследия;
  - (o) обеспечение обновления фондов библиотек и бесцензурного доступа к современным учебно-методическим, научно-исследовательским и информационным ресурсам, необходимым преподавателям высших учебных заведений или студентам в их преподавательской, научной или исследовательской деятельности;
  - (p) оснащение средствами и оборудованием, необходимыми для выполнения задач, стоящих перед учебным заведением, и их надлежащая эксплуатация;
  - (q) обеспечение того, чтобы участие в закрытых исследованиях не противоречило ни учебным целям и задачам учебных заведений, ни общим целям укрепления мира, соблюдения прав человека, устойчивого развития и охраны окружающей среды.
23. Системы подотчетности учебных заведений должны быть основаны на научной методологии и быть четкими, реалистичными, рентабельными и простыми. Их функционирование должно на практике носить беспристрастный, справедливый и добросовестный характер. Как методология, так и результаты должны быть открытыми.
24. Высшим учебным заведениям следует индивидуально или коллективно разрабатывать и применять соответствующие системы подотчетности, включая механизмы, обеспечивающие ее качество, для достижения вышеупомянутых целей, не нанося при этом ущерба автономии или академической свободе этих заведений. Организациям, представляющим преподавательские кадры высших учебных заведений, необходимо, по мере возможности, участвовать в планировании таких систем. В случае создания структур подотчетности под эгидой государства методы их деятельности следует, по возможности, обсуждать с соответствующими высшими учебными заведениями и с существующими организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений.

## **VI. Права и свободы преподавательских кадров высших учебных заведений**

### **А. Индивидуальные права и свободы: гражданские права, академическая свобода, права на публикацию и международный обмен информацией**

25. Доступ к профессиональной деятельности в сфере высшего образования должен основываться исключительно на соответствующей академической квалификации, компетентности и опыте, а также быть равным для всех членов общества без какой бы то ни было дискриминации.
26. Преподавательские кадры высших учебных заведений, как и другие группы и индивидуумы, должны пользоваться гражданскими, политическими, социальными и культурными правами, признанными на международном уровне в отношении всех граждан. Поэтому все преподавательские кадры высших учебных заведений должны пользоваться правом на свободу мысли, совести, религии, слова, собраний и ассоциации, а также правом на свободу и безопасность личности и свободу передвижения. Как граждане они не должны сталкиваться ни с какими препятствиями или ограничениями в осуществлении своих гражданских прав, включая право содействия социальным изменениям путем свободного выражения своего мнения о государственной политике и политике, затрагивающей высшее образование. Они не должны подвергаться никаким наказаниям в результате только лишь осуществления таких прав. Преподавательские кадры высших учебных заведений не должны подвергаться произвольному аресту или задержанию, пыткам или жестокому, бесчеловечному или унижающему человеческое достоинство обращению. В случае грубого нарушения прав преподавательских кадров высших учебных заведений они должны иметь право на подачу апелляции в соответствующие национальные, региональные или международные органы, такие, как учреждения системы Организации Объединенных Наций, а организации, представляющие преподавательские кадры высших учебных заведений, должны в таких случаях оказывать им всестороннюю помощь.
27. Следует обеспечивать соблюдение вышеуказанных международных норм в интересах высшего образования на международном и национальном уровнях. В связи с этим должен тщательно соблюдаться принцип академической свободы. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право на академическую свободу, т.е. не ограничиваемое никакой установленной доктриной право на свободу преподавания и обсуждения, свободу проведения исследований, распространения и публикации их результатов, свободное выражение своих мнений в отношении учреждения



или системы, в которых они работают, свободу от институциональной цензуры и свободу участия в профессиональных или представительных академических органах. Все преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право выполнять свои обязанности без какой бы то ни было дискриминации, не опасаясь никаких репрессивных действий со стороны государства или с любой другой стороны. Преподавательские кадры высших учебных заведений могут в полной мере руководствоваться этим принципом в том случае, если среда, в которой они работают, благоприятствует этому, что требует демократии; отсюда следует, что развитие демократического общества является всеобщей задачей.

28. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право на преподавание без всякого вмешательства при условии соблюдения признанных профессиональных принципов, включая профессиональную ответственность и интеллектуальную взыскательность в отношении норм и методов преподавания. Недопустимо требовать от преподавательских кадров высших учебных заведений проводить обучение вопреки их знаниям и совести или принуждать их использовать учебные программы и методы, противоречащие национальным и международным нормам, касающимся прав человека. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны играть ведущую роль в разработке учебных программ и планов.
29. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право на проведение научных исследований без всяких запретов или вмешательства, руководствуясь своей профессиональной ответственностью и при условии соблюдения признанных на национальном и международном уровнях профессиональных принципов интеллектуальной взыскательности, поиска научной истины и исследовательской этики. Они также должны иметь право на свободную передачу другим лицам и на публикацию результатов исследований, авторами или соавторами которых они являются, в соответствии с пунктом 12 настоящей Рекомендации.
30. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право заниматься профессиональной деятельностью вне своей работы, в частности деятельностью, которая повышает уровень их профессиональных знаний и навыков или позволяет применять их знания для решения проблем, стоящих перед обществом, при условии, что такая деятельность не противоречит их главным обязательствам перед учреждением, являющимся их основным работодателем, в соответствии с политикой и правилами этого учреждения и национальным законодательством или практикой там, где они существуют.

## **В. Самоуправление и коллегиальность**

31. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право и возможность без какой бы то ни было дискриминации в соответствии со своими способностями принимать участие в работе руководящих органов и критиковать функционирование высших учебных заведений, включая те, где они работают, одновременно уважая права других групп академического сообщества на участие в такой деятельности; они должны также иметь право выбирать большинство представителей в академические органы в рамках высшего учебного заведения.
32. Принципы коллегиальности включают академическую свободу, совместную ответственность, политику участия всех заинтересованных лиц во внутренних структурах, обеспечивающих принятие и выполнение решений, а также развитие консультативных механизмов. Процесс коллегиального принятия решений должен охватывать управление и определение политики в области образования, учебных программ и планов, исследовательской деятельности, консультативно-лекторской работы, распределения средств и других соответствующих мероприятий, направленных на повышение уровня качества академической деятельности на благо общества в целом.

## **VII. Обязанности и ответственность преподавательских кадров высших учебных заведений**

33. Необходимо, чтобы преподавательские кадры высших учебных заведений признавали, что осуществление их прав влечет за собой особые обязанности и ответственность, включая обязанность уважать академическую свободу других членов академического сообщества и обеспечивать честное обсуждение противоположных мнений. Академической свободе сопутствует обязанность использовать ее в соответствии с долгом ученого, заключающимся в проведении исследовательской деятельности на основе добросовестного поиска истины. Необходимо, чтобы преподавательская, исследовательская и научная деятельность проводилась в полном соответствии с этическими и профессиональными нормами и была нацелена, по возможности, на решение современных проблем, стоящих перед обществом, а также обеспечивала сохранение исторического и культурного наследия мира.
34. Индивидуальные обязанности преподавательских кадров высших учебных заведений, неразрывно связанные с их академической свободой, заключаются, в частности, в следующем:
  - (а) эффективно обучать студентов в рамках средств, предоставляемых учебным заведением и государством, быть честным и справедливым

- к студентам мужского и женского пола и одинаково обращаться со студентами всех рас и религий, а также инвалидами, поощрять свободный обмен идеями между самими преподавателями и студентами и предоставлять себя в распоряжение последних, с тем чтобы направлять учебу студентов. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны, в случае необходимости, обеспечивать охват того минимума материала по каждому предмету, который предусмотрен в учебной программе;
- (b) проводить научно-исследовательскую деятельность и распространять ее результаты или, когда проведение оригинальных исследований не требуется, поддерживать и повышать уровень своих знаний по конкретному предмету с помощью учебных курсов и исследовательской деятельности, а также посредством разработки учебной методологии, нацеленной на совершенствование педагогических навыков;
  - (c) осуществлять исследовательскую и научную деятельность на основе честного поиска знаний, должным образом обеспечивая доказательность, беспристрастность суждений и добросовестность при сообщении результатов;
  - (d) соблюдать этику научных исследований, касающихся человека, животных, наследия или окружающей среды;
  - (e) уважать и признавать научную работу своих коллег и студентов и, в частности, обеспечивать, чтобы в число авторов публикуемых работ входили все, кто внес в них реальный вклад и разделяет ответственность за их содержание;
  - (f) воздерживаться от использования новой информации, концепций или данных, изначально полученных вследствие доступа к конфиденциальным рукописям или запросам о предоставлении средств на исследовательскую деятельность или подготовку, ознакомиться с которыми можно было в результате такой деятельности, как, например, внешнее рецензирование, за исключением тех случаев, когда автор дал на это разрешение;
  - (g) обеспечивать, чтобы исследовательская деятельность осуществлялась в соответствии с законами и нормами того государства, в котором она проводится, чтобы она не нарушала международных правовых актов в области прав человека и чтобы ее результаты и данные, на которых она основывается, были реально доступными для ученых и исследователей в принимающем учреждении, за исключением тех случаев,

когда информация могла бы поставить под угрозу респондентов или когда гарантируется анонимность;

- (h) избегать столкновения интересов и решать спорные вопросы на основе открытости и всесторонних консультаций с высшим учебным заведением, в котором они работают, с тем чтобы получить поддержку этого заведения;
  - (i) добросовестно использовать все предоставляемые в их распоряжение финансовые средства в интересах высших учебных заведений, исследовательских и других профессиональных или научных органов;
  - (j) быть честными и беспристрастными в профессиональной оценке своих коллег и студентов;
  - (k) сознавать свою ответственность, выступая или публикуя вне научных каналов материалы по вопросам, не связанным со своими профессиональными знаниями, и не вводить общественность в заблуждение в отношении характера своих профессиональных знаний;
  - (l) выполнять надлежащие обязанности, требующиеся для коллегиального управления высшими учебными заведениями и профессиональными органами.
35. Преподавательским кадрам высших учебных заведений следует стремиться к достижению как можно более высоких стандартов в своей профессиональной работе, поскольку их статус в значительной мере зависит от них самих и качества их работы.
36. Преподавательским кадрам высших учебных заведений следует вносить свой вклад в подотчетность высших учебных заведений перед государственными органами, не поступаясь вместе с тем той степенью институциональной автономии, которая необходима для их работы, профессиональной свободы и продвижения знаний.

## **VIII. Подготовка к профессии**

37. Политика, определяющая доступ к процессу подготовки к профессиональной деятельности в области высшего образования, исходит из необходимости обеспечения общества надлежащим контингентом преподавательских кадров для высшего образования, обладающих необходимыми нравственными и интеллектуальными качествами и имеющих требуемые профессиональные знания и навыки.
38. Все виды подготовки преподавательских кадров высших учебных заведений должны осуществляться без какой-либо дискриминации.

39. Среди кандидатов, стремящихся получить подготовку к профессиональной деятельности в области высшего образования, кандидатам из числа женщин и представителей меньшинств, обладающим равной академической квалификацией и опытом, должны предоставляться равные возможности и обеспечиваться равное отношение.

## **IX. Условия работы**

### **A. Начало профессиональной деятельности**

40. Наниматели кадров высших учебных заведений должны создавать наиболее благоприятные условия работы для успешного осуществления учебного процесса, научной и/или исследовательской деятельности и/или консультативно-лекторской работы без какой-либо дискриминации.
41. Временные меры, направленные на скорейшее обеспечение de facto равенства находящихся в неравном положении членов академического сообщества, не следует считать дискриминационными при условии, что такие меры будут отменены после обеспечения равенства возможностей и равного отношения и создания систем, обеспечивающих равенство возможностей и равное отношение на постоянной основе.
42. В системе высшего образования при первом приеме на работу преподавателей и научных работников испытательный срок рассматривается как возможность стимулирования и полезного приобщения начинающих сотрудников к профессии, установления и соблюдения соответствующих профессиональных норм, а также самостоятельного повышения каждым уровня своего преподавательского и научного мастерства. Средняя продолжительность испытательного срока должна быть известна заранее, а условия, определяющие его успешное завершение, должны зависеть лишь от профессиональной компетентности. В случае получения неудовлетворительной оценки по завершении испытательного срока кандидаты должны иметь право на то, чтобы им сообщались причины этого, причем такую информацию они должны получать заблаговременно до истечения испытательного срока, с тем чтобы иметь надлежащую возможность улучшить свою работу. Они также должны иметь право на апелляцию.
43. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь:
- (a) справедливую и открытую систему служебного роста, включая справедливые процедуры назначений, бессрочные контракты (там, где таковые предусмотрены), повышения по службе и решение других сопутствующих вопросов;

- (b) эффективную, беспристрастную и справедливую систему трудовых отношений в рамках учебного заведения, согласующуюся с международными правовыми актами, приводимыми в Дополнении.
44. Необходимы меры, обеспечивающие солидарность с другими высшими учебными заведениями и их преподавательскими кадрами в тех случаях, когда они подвергаются преследованиям. Такая солидарность может носить материальный, а также моральный характер и, по возможности, предусматривать предоставление убежища, работы или образования для жертв преследований.

## **В. Гарантии занятости**

45. Бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены) являются одной из основных процессуальных гарантий академической свободы и защитой от произвольных решений. Они стимулируют также индивидуальную ответственность и способствуют сохранению на работе талантливых преподавательских кадров высших учебных заведений.
46. Следует обеспечивать гарантии работы в рамках данной профессии, включая бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены), поскольку это отвечает интересам как высшего образования, так и преподавательских кадров высших учебных заведений. Это обеспечивает преподавательским кадрам высших учебных заведений, получившим по результатам строгой аттестации бессрочную работу, гарантию того, что их увольнение возможно только по профессиональным мотивам и при соблюдении надлежащих процедур. Они могут быть также уволены по *bona fide* финансовым причинам при условии, что все финансовые документы открыты для государственной проверки, что учреждение приняло все разумные альтернативные меры, чтобы избежать прекращения трудовых отношений, а также что имеются правовые гарантии, исключающие всякое предвзятое отношение при любом прекращении трудовых отношений. Бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены) должны быть в максимально возможной степени гарантированы даже в случае реорганизации или иных структурных изменений в высших учебных заведениях или системе высшего образования; при этом такие гарантии должны предоставляться после прохождения разумного испытательного срока тем, кто отвечает установленным объективным критериям в области преподавания и/или научной и/или исследовательской деятельности согласно требованиям соответствующего академического органа и/или в

области консультативно-лекторской работы согласно требованиям высшего учебного заведения.

### **C. Оценка**

47. Высшие учебные заведения должны следить за тем, чтобы:
- (a) аттестация и оценка работы преподавательских кадров высших учебных заведений были неотъемлемой частью преподавательского, учебного и научно-исследовательского процесса, а основная функция аттестации и оценки состояла в развитии каждого человека в соответствии с его интересами и способностями;
  - (b) аттестация проводилась только на основе академических критериев компетентности в выполнении научно-исследовательских, преподавательских и других академических или профессиональных обязанностей, как они понимаются коллегами по профессии;
  - (c) в процессе аттестации должным образом учитывались трудности, неизбежно связанные с определением индивидуальных способностей, которые редко проявляются в постоянной и неизменной форме;
  - (d) в тех случаях, когда проведение аттестации связано с любого рода непосредственной оценкой работы преподавательских кадров высших учебных заведений студентами и/или коллегами-преподавателями и/или администраторами, такая оценка была объективной, а ее критерии и результаты доводились до сведения заинтересованного лица (заинтересованных лиц);
  - (e) результаты аттестации преподавательских кадров высших учебных заведений также учитывались при укомплектовании штатов учреждения и при рассмотрении вопросов возобновления найма;
  - (f) преподавательские кадры высших учебных заведений имели право обжаловать в беспристрастном органе результаты оценки, которые они считают несправедливыми.

### **D. Дисциплинарные меры и увольнение**

48. Никто из представителей академического сообщества не должен подвергаться дисциплинарному взысканию, в том числе увольнению, за исключением случаев, когда это делается на законном и достаточном основании, установленном в ходе независимого третейского разбирательства коллегами по профессии и/или такими беспристрастными органами, как арбитражи или суды.

49. Все преподаватели высших учебных заведений должны иметь равные гарантии на каждой стадии любой дисциплинарной процедуры, включая процедуру увольнения, в соответствии с международными правовыми актами, перечисленными в Дополнении.
50. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания допускается только по обоснованным и достаточным причинам, касающимся профессиональных норм поведения, например: систематическое невыполнение должностных обязанностей, явная профессиональная непригодность, подделка или фальсификация результатов научных исследований, серьезные финансовые нарушения, сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества, или высказывание серьезных угроз в их адрес, или извлечение противоправной выгоды из учебного процесса, например путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение, сексуальные либо другие услуги или путем вымогательства в целях получения сексуальных услуг либо финансовых или других материальных выгод от подчиненных или коллег за сохранение работы.
51. Заинтересованное лицо должно иметь право обжаловать решение об увольнении в независимых внешних органах, таких как арбитраж или суд, решение которых является окончательным и имеет обязательную силу.

## **Е. Переговоры о сроках и условиях найма**

52. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право на свободу ассоциаций, и это право следует активно развивать. Следует содействовать заключению коллективных договоров или эквивалентным процедурам, в соответствии с нормативными актами Международной организации труда (МОТ), перечисленными в Дополнении.
53. Оклады, условия работы и все вопросы, касающиеся сроков и условий найма преподавательских кадров высших учебных заведений, следует определять путем добровольного процесса переговоров между организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений, и нанимателями преподавателей высших учебных заведений, за исключением случаев, когда применяются иные эквивалентные процедуры, отвечающие международным нормам.
54. Соответствующие механизмы, согласующиеся с национальным законодательством и международными нормами, следует создавать на основе устава или соглашения, которые обеспечивают преподавательским кадрам высших учебных заведений право на ведение через свои организации



переговоров со своими государственными или частными нанимателями; такие юридические и уставные права должны реализовываться посредством беспристрастной процедуры без необоснованной задержки.

55. Если все возможности процедуры, установленной для этих целей, исчерпаны или если переговоры между сторонами завершились неудачей, организации преподавательских кадров высших учебных заведений должны иметь право предпринимать иные шаги, которые обычно имеют возможность предпринять другие организации для защиты своих законных интересов.
56. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь возможность беспристрастного рассмотрения их жалоб и арбитражного разбирательства или его эквивалента в целях урегулирования споров с нанимателями, касающихся сроков и условий найма.

#### **Ф. Оклады, рабочая нагрузка, пособия по социальному страхованию, охрана здоровья и обеспечение безопасности**

57. Следует принимать все реальные в финансовом плане меры для выплаты преподавательским кадрам высших учебных заведений такого вознаграждения, которое позволяло бы им посвятить себя в достаточном объеме выполнению своих обязанностей и уделять необходимое время непрерывному повышению квалификации и периодическому обновлению знаний и навыков, имеющих важное значение на этой ступени обучения.
58. Оклады преподавательских кадров высших учебных заведений должны:
  - (a) отражать важное значение высшего образования, а следовательно и преподавательских кадров высших учебных заведений, для общества, а также соответствовать различного рода обязанностям, которые возлагаются на них с самого начала их профессиональной деятельности;
  - (b) быть по меньшей мере сопоставимыми с окладами, которые выплачиваются лицам других профессий, требующих схожей или эквивалентной квалификации;
  - (c) предоставлять преподавательским кадрам высших учебных заведений такие финансовые возможности, которые обеспечивают им самим и их семьям разумный уровень жизни, а также позволяют вкладывать средства в продолжение образования или в осуществление культурной или научной деятельности, повышая таким образом свою профессиональную квалификацию;

- (d) учитывать то обстоятельство, что некоторые должности требуют более высокой квалификации и большего опыта и связаны с большей ответственностью, чем другие должности;
  - (e) выплачиваться регулярно и своевременно;
  - (f) периодически пересматриваться с учетом таких факторов, как рост стоимости жизни, повышение производительности труда, ведущее к повышению жизненного уровня, или общая тенденция к повышению уровня заработной платы или вознаграждений.
59. Различия в вознаграждении должны основываться на объективных критериях.
60. Оплата труда преподавательских кадров высших учебных заведений должна осуществляться на основе шкалы окладов, установленной по соглашению с организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений, за исключением случаев, когда предусмотрены другие эквивалентные процедуры в соответствии с международными нормами. Труд квалифицированных преподавательских кадров высших учебных заведений, проходящих испытательный срок или работающих на временной основе, не должен оплачиваться по более низким ставкам, чем те, которые установлены для штатных преподавателей того же уровня.
61. Справедливая и беспристрастная система оценки труда работников по их заслугам может служить средством повышения качества труда и контроля за этим качеством. Введение и использование в целях установления окладов такой системы (там, где это предусмотрено) должно осуществляться после предварительных консультаций с организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений.
62. Рабочая нагрузка преподавательских кадров высших учебных заведений должна быть обоснованной и справедливой; она должна позволять им эффективно выполнять свои функции и обязанности по отношению к студентам, а также свои обязательства в области научной, исследовательской и/или академической административной деятельности; она должна надлежащим образом предусматривать оплату труда тех, от кого требуется ведение преподавательской работы сверх обычной нагрузки; она должна устанавливаться на основе переговоров с организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений, за исключением случаев, когда существуют другие процедуры, соответствующие международным нормам.

63. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны работать в такой рабочей среде, которая не оказывает негативного воздействия на их здоровье и не угрожает их безопасности; они должны быть защищены мерами социального обеспечения, включая выплату пособий по болезни и по случаю нетрудоспособности и выплату пенсии, а также меры по охране здоровья и обеспечению безопасности в отношении всех случаев, перечисленных в конвенциях и рекомендациях МОТ. Применяемые нормы должны быть не менее благоприятными, чем нормы, установленные в соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ. Получение пособий по социальному обеспечению является неотъемлемым правом преподавательских кадров высших учебных заведений.
64. В случае перехода преподавателей высших учебных заведений в другое высшее учебное заведение все предоставленные им пенсионные права должны сохраняться как на национальном, так и на международном уровнях, с учетом национальных, двусторонних и многосторонних налоговых законодательных актов и соглашений. Организации, представляющие преподавательские кадры высших учебных заведений, должны иметь право выбирать представителей в состав руководства и администрации пенсионных фондов, предназначенных для преподавательских кадров высших учебных заведений (там, где это предусмотрено), особенно когда такие фонды имеют частный характер и основаны на долевых взносах.

## **G. Отпуска для повышения квалификации и проведения научных исследований и ежегодные отпуска**

65. Преподавательским кадрам высших учебных заведений должен предоставляться регулярный отпуск для повышения квалификации и проведения научных исследований с полным или частичным сохранением содержания (там, где это предусмотрено), как это имеет место при предоставлении академического отпуска.
66. Время отпуска для повышения квалификации или проведения научных исследований должно засчитываться в стаж работы и учитываться при определении выслуги лет и начислении пенсии, в соответствии с положениями о пенсионных фондах.
67. Преподавательским кадрам высших учебных заведений должен предоставляться нерегулярный отпуск с полным или частичным сохранением содержания, с тем чтобы они имели возможность участвовать в профессиональных мероприятиях.
68. Отпуск, предоставляемый преподавательским кадрам высших учебных заведений в рамках двусторонних и многосторонних культурных и научных

обменов, а также в рамках программ оказания технической помощи за рубежом, должен засчитываться в стаж работы, с сохранением в их собственном учебном заведении выслуги лет и прав на продвижение по службе и на начисление пенсии. Кроме того, необходимы специальные меры для покрытия их дополнительных расходов.

69. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право на соответствующий ежегодный отпуск с сохранением полного содержания.

#### **Н. Условия работы женщин-преподавателей высших учебных заведений**

70. Следует принимать все необходимые меры для обеспечения равенства возможностей и одинакового отношения к женщинам-преподавателям высших учебных заведений, с тем чтобы гарантировать их права на основе равенства мужчин и женщин, как это предусмотрено международными актами, перечисленными в Дополнении.

#### **И. Условия работы инвалидов-преподавателей высших учебных заведений**

71. Следует принимать все необходимые меры для обеспечения инвалидам-преподавателям высших учебных заведений, как минимум, тех же норм, касающихся условий работы, что предусмотрены соответствующими положениями международных актов, перечисленных в Дополнении.

#### **Ж. Условия работы преподавательских кадров высших учебных заведений, работающих на неполной ставке**

72. Следует признавать важное значение услуг, оказываемых квалифицированными преподавательскими кадрами высших учебных заведений, работающими на неполной ставке. Преподавательские кадры высших учебных заведений, регулярно работающие на неполной ставке, должны:
- (a) получать пропорционально такое же вознаграждение и наниматься на работу на тех же условиях, что и преподавательские кадры высших учебных заведений, работающие на полной ставке;
  - (b) получать оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни и отпуск по беременности и родам на равных условиях с преподавательскими кадрами высших учебных заведений, работающими на полной ставке; размер соответствующих денежных выплат следует определять пропорционально часам работы или заработку;

- (с) иметь право на адекватное и соответствующее социальное обеспечение, в том числе (там, где это предусмотрено) в рамках пенсионных систем, обеспечиваемых нанимателями.

## **X. Применение и выполнение**

- 73. Государствам-членам и высшим учебным заведениям следует принимать все возможные меры по расширению и дополнению своих действий, касающихся статуса преподавательских кадров высших учебных заведений, путем развития сотрудничества со всеми и между всеми национальными и международными правительственными и неправительственными организациями, чья деятельность относится к сфере применения и соответствует целям настоящей Рекомендации.
- 74. Государствам-членам и высшим учебным заведениям следует принимать все возможные меры по применению изложенных выше положений, с тем чтобы принципы, изложенные в настоящей Рекомендации, соблюдались на их территории.
- 75. Генеральный директор подготавливает всеобъемлющий доклад о положении дел в мире в области академических свобод и соблюдения прав человека применительно к преподавательским кадрам высших учебных заведений на основе информации, предоставленной государствами-членами, и любой другой информации, подкрепленной достоверными доказательствами, которую он может собрать, используя надлежащие, по его мнению, методы.
- 76. Если высшее учебное заведение, расположенное на территории какого-либо государства, прямо или косвенно не относится к ведению органов этого государства, а находится в ведении отдельных и независимых органов, то соответствующие органы должны направить текст настоящей Рекомендации данному учебному заведению, чтобы оно могло применять ее положения.

## **XI. Заключительное положение**

- 77. В случае, если преподавательские кадры высших учебных заведений пользуются статусом, который в каких-то отношениях более благоприятен, чем тот, что предусмотрен настоящей Рекомендацией, то положения настоящей Рекомендации не должны применяться для понижения этого уже признанного статуса.

## Дополнение

### Организация Объединенных Наций

- Всеобщая декларация прав человека, 1948 г.
- Декларация о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения, взаимопонимания между народами, 1965 г.
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, 1965 г.
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г.
- Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966 г., и Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, 1966 г.
- Декларация о защите всех лиц от пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 1975 г.
- Декларация о правах инвалидов, 1975 г.
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 г.
- Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений, 1981 г.
- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 1984 г.

### Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры

- Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования, 1960 г., и Протокол к ней, 1962 г.
- Рекомендация о борьбе с дискриминацией в области образования, 1960 г.
- Рекомендация о воспитании в духе международного взаимопонимания, сотрудничества и мира и воспитании в духе уважения прав человека и основных свобод, 1974 г.
- Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников, 1974 г.

- Пересмотренная рекомендация о техническом и профессиональном образовании, 1974 г.
- Декларация о расе и расовых предрассудках, 1978 г.
- Конвенция о техническом и профессиональном образовании, 1989 г.
- Рекомендация о признании учебных курсов и свидетельств о высшем образовании, 1993 г.

### **Международная организация труда**

- Конвенция (№ 87) о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 г.
- Конвенция (№ 95) об охране заработной платы, 1949 г.
- Конвенция (№ 98) о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 г.
- Конвенция (№ 100) о равном вознаграждении, 1951 г.
- Конвенция (№ 102) о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г.
- Конвенция (№ 103) об охране материнства (пересмотренная), 1952 г.
- Рекомендация (№ 95) об охране материнства, 1952 г.
- Конвенция (№ 111) о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г.
- Конвенция (№ 118) о равноправии в области социального обеспечения, 1962 г.
- Конвенция (№ 121) о пособиях в случаях производственного травматизма, 1964 г. (в 1980 г. в Таблицу I были внесены изменения)
- Конвенция (№ 128) о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967 г.
- Рекомендация (№ 131) о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967 г.
- Конвенция (№ 130) о медицинской помощи и пособиях по болезни, 1969 г.
- Конвенция (№ 132) об оплачиваемых отпусках (пересмотренная), 1970 г.
- Конвенция (№ 135) о представителях трудящихся, 1971 г.
- Рекомендация (№ 143) о представителях трудящихся, 1971 г.

- Конвенция (№ 140) об оплачиваемых учебных отпусках, 1974 г.
- Рекомендация (№ 148) об оплачиваемых учебных отпусках, 1974 г.
- Конвенция (№ 151) о трудовых отношениях на государственной службе, 1978 г.
- Рекомендация (№ 159) о трудовых отношениях на государственной службе, 1978 г.
- Рекомендация (№ 162) о пожилых трудящихся, 1980 г.
- Конвенция (№ 154) о коллективных переговорах, 1981 г.
- Рекомендация (№ 163) о коллективных переговорах, 1981 г.
- Конвенция (№ 156) о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 г.
- Рекомендация (№ 165) о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 г.
- Конвенция (№ 158) о прекращении трудовых отношений, 1982 г.
- Конвенция (№ 159) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, 1983 г.
- Рекомендация (№ 168) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, 1983 г.

### **Другие международные акты**

- Рекомендация о положении учителей, принятая Специальной межправительственной конференцией по вопросу о статусе учителей (созванной ЮНЕСКО совместно с МОТ), Париж, 5 октября 1966 г.
- Всемирная конвенция об авторском праве (ЮНЕСКО), 1952 г. (пересмотренная в 1971 г.)
- Бернская конвенция об охране литературных и художественных произведений, Парижский акт, Всемирная организация интеллектуальной собственности, 1971 г. (с изменениями 1979 г.)

«Для того чтобы учителя могли выполнять свои обязанности, органы народного образования должны выработать и регулярно применять систему консультаций с учительскими организациями по таким вопросам, как политика в области образования, система образования и изменения в ней». – Положение VIII.75 Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г.



