

УДК 347

Действующий порядок возникновения трудовых отношений научно-педагогических работников в ВУЗах Российской Федерации**Безина А.К.**

Доктор юридических наук, профессор,
заместитель директора по научной работе
Казанского филиала Российской академии правосудия,
Почетный работник судебной системы РФ,
Заслуженный деятель науки РТ

В статье анализируется действующий порядок возникновения трудовых отношений научно-педагогических работников вузов; вскрываются его недостатки и высказываются предложения по его совершенствованию.

Ключевые слова: научно-педагогические работники, порядок замещения должностей, конкурс, трудовой договор.

Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 г. № 4114 было утверждено «Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» [1]. В связи с этим утратил силу приказ того же Министерства от 6 августа 1999 г. № 167 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений» [2], а также предложено не применять на территории РФ в высших учебных заведениях «Инструкцию о порядке замещения должностей научных работников научно-исследовательских учреждений высшего профессионального образования РФ» [3].

В отличие от Положения 1999 г. в приказе Минобразования РФ от 26 ноября 2002 г. прямо указывается, что Положение 2002 г. *распространяется на вузы независимо от их ведомственной подчиненности и организационно-правовых форм.*

По сравнению с ранее действовавшими Положениями 1999 г. и 1993 г. [4] Положение 2002 г. *распространяется* не только на профессорско-преподавательский состав вузов, но и на научных работников вузов, поэтому оно и называется «Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации». Положение 2002 г. в части профессорско-преподавательского состава распро-

страняется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов вузов, а в части научного состава распространяется на научных работников (руководителей научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лабораторий, другого научного подразделения, главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника) (п. 1).

Кроме того, Положение 2002 г. распространяется и на *замещение должностей научно-педагогических сотрудников образовательных учреждений дополнительного профессионального образования* (повышение квалификации), имеющих факультеты и кафедры (п. 15).

Одновременно в Положении 2002 г. указывается *круг лиц, на которых оно не распространяется*. К ним относятся: во-первых, лица, привлекаемые к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда (п. 20); во-вторых, на лиц, привлекаемых к научной деятельности на условиях гражданско-правового договора (п. 23).

Характерной особенностью Положения 2002 г. является то, что в нем допускается лишь конкурсно-договорный (ранее он именовался конкурсно-контрактный) способ возникновения трудовых отношений с научно-педагогическими работниками. В п. 2 Положения определено, что заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претен-

дентов. Из этого правила в Положении не делается никаких исключений, следовательно, *трудовой договор в качестве самостоятельного юридического акта не рассматривается основанием возникновения индивидуальных трудовых отношений с научно-педагогическими работниками*. Однако представить такую идеальную картину не представляется возможным. В связи с этим не случайно в препроводительном письме министра Минобразования РФ от 30 декабря 2002г. № 25 – 171 ин/25-22 сообщается, что *в исключительных случаях в целях непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора между работодателем и преподавателем вуза до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке*.

Необходимо подчеркнуть, что *такое исключение допускается только для преподавателей вуза, а не для научных работников*. Кроме того, такое исключение носит временный характер: *до проведения конкурса*. Следовательно, во всех случаях необходимо проводить конкурс. Один трудовой договор не должен по новому Положению служить основанием возникновения трудовых отношений. В ранее действовавших Положениях 1993 г. и 1999 г. предусматривался и договорный способ (контрактный способ) возникновения трудовых отношений. Например, допускалось при заключении контрактов во вновь открываемых вузах до начала работы ученого совета; по усмотрению ректора при согласии преподавателя сроком до одного года; при приеме на работу штатного совместителя; при временном замещении свободных преподавательских должностей; при переходе на преподавательскую работу на срок 5 лет освобожденного от занимаемой должности проректора, имеющего стаж работы в данной должности не менее 5 лет, и т.д.

На наш взгляд, изменен и способ регулирования возникновения индивидуальных трудовых отношений на основании трудового договора. Если ранее в Положениях 1993 г. и 1999 г. случаи возможного заключения трудового договора перечислялись, то сейчас такие случаи не описаны и правоприменитель (ректор) вправе и обязан сам оценить обстановку и, признав ее исключительной, заключить срочный трудовой договор, но при этом он должен по этой должности объявить конкурс в установленном порядке. Последнее условие несколько ограничивает полномочия ректора по подбору кадров, хотя в основном при введении оценочного понятия «исключительные случаи» они не сужаются.

Однако следует обратить внимание и на то, что *право заключить с профессорско-преподавательским составом только трудовой договор закреплено не в самом нормативно-правовом акте Минобразования РФ – в Положении о порядке замещения должностей, а в препроводительном к нему письме, которое не является нормативным правовым ак-*

том. Строго говоря, такое указание носит характер рекомендации, но не правовой нормы.

Исключения из конкурсно-договорного способа возникновения трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом на разных этапах были и фактически есть и сейчас. В связи с этим в самом Положении 2002 г. об этом необходимо было указать, хотя бы в виде оценочного понятия «в исключительных случаях».

Одним из частных случаев, когда возникновение трудовых правоотношений происходит на основании трудового договора, является привлечение к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда (п. 20).

В Положении прямо не содержится указания о трудовом договоре, но и не указывается на гражданско-правовой договор, как основание возникновения таких отношений. На практике отсутствие указания на трудовой договор многими работодателями расценивается как право заключать в этих случаях *гражданско-правовые договоры, например, на оказание услуг*. Последние договоры ухудшают правовое положение таких преподавателей и противоречат сущности складывающихся отношений, когда преподавание ведется под контролем представителей работодателя, при создании соответствующих условий труда и в рамках нормативных требований, определенных для всех преподавателей. На наш взгляд, целесообразно уточнить в нормативно-правовом акте правовую природу акта, на основании которого возникают трудовые отношения с преподавателем на условиях почасовой оплаты. *Таким актом должен быть трудовой договор*.

Таким образом, в настоящее время фактически сохранены *два правовых способа* возникновения трудовых отношений для профессорско-преподавательского состава – *конкурсно-договорный и как исключение индивидуально-договорный*, а для научных работников – *конкурсно-договорный и гражданско-договорный*.

Основное внимание в Положении 2002 г. уделяется процедурным отношениям, возникающим при объявлении и проведении конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников. При этом выделяется раздел I «Порядок замещения должностей научно-педагогических работников», раздел II «Особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава вуза» и раздел III «Особенности замещения должностей научных работников вузов».

В первом общем разделе определяются полномочия и обязанности конкретных представителей работодателя при объявлении и проведении конкурса.

На стадии объявления конкурса сохранены прежние правила, т.е. не позднее окончания учебного года ректор (проректор) объявляет фамилии и должности научно-педагогических работников, у кото-

рых истекает срок трудового договора в следующем учебном году, и данная информация помещается на доске объявлений (факультета, филиала) (п. XI).

Затем ректор (проректор, руководитель филиала) вуза объявляет конкурсный отбор в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения (п. 3).

При наличии вакантной научно-педагогической должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) в период учебного года (п. 12).

На стадии подачи заявлений сохранены прежние правила: один месяц для подачи заявления со дня опубликования объявления о конкурсе, а также два основания для отказа в приеме заявления (несоответствие претендента квалификационным требованиям или нарушение сроков подачи заявления) (п. 4).

Вместе с тем в Положении 2002 г. делается акцент на том, что отказ в приеме заявления должен осуществляться должностным лицом вуза, ответственным за организацию и проведение конкурсного отбора. Конкретизация такого должностного лица на уровне вуза, как и других субъектов, должна осуществляться в положении о процедуре конкурсного отбора претендентов на замещение научно-педагогического состава вуза. К сожалению, такие Положения редко принимаются в вузах, что порой вызывает сложности в соотношении прав и обязанностей заведующих кафедрами, научных структурных подразделений, ученых советов (советов), ректора, его представителей.

Тем более необходимо конкретизировать круг должностных лиц, которые должны реализовать право претендентов ознакомиться с Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора, коллективным договором (п. 5).

Стадия рассмотрения заявлений претендентов на должности научно-педагогических работников на кафедрах и в научных структурных подразделениях подробно не описана в Положении, хотя и на этом этапе возникают сложности. Помочь в их разрешении может Положение о кафедрах вуза и Положение о научных структурных подразделениях. Несомненно, положительным является указание в п. 17 Положения 2002 г. о том, что кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре, а п. 21 – аналогичную рекомендацию выносит научное структурное подразделение.

Правила на стадии конкурсного отбора полностью совпадают с правилами, закрепленными в Положении 1999 г.

Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников проводятся на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала). Решение по конкурсному отбору принимается по результатам тайного

голосования (п. 6). Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета (совета), но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава ученого совета. При получении равного количества голосов претендентами проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета, совета (п. 7).

Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50 % голосов членов ученого совета (совета), конкурсный отбор признается несостоявшимся (п. 8).

Таким образом, на стадии конкурсного отбора решается вопрос о замещении научно-педагогическим работником конкретной должности на конкретной кафедре или в научном структурном подразделении, а также высказывается мнение, рекомендация о сроке заключения трудового договора с данным работником.

Стадия заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками вузов следует за стадией конкурсного отбора претендентов (п.п. 2, 18, 22).

Основным условием заключения такого трудового договора является его срок, поскольку согласно ст. 332 Трудового договора РФ и п. I Положения 2002 г. он может быть заключен на срок до 5 лет. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета (совета) вуза (факультета, филиала) (п. 9).

При этом, издается приказ ректора (проректора) вуза по результатам конкурсного отбора и после заключения с работником трудового договора о приеме на научно-педагогическую должность по соответствующей кафедре, научному структурному подразделению (п. 10).

К положению о замещении должностей научно-педагогических работников приложена примерная форма срочного трудового договора с преподавателем высшего учебного заведения и примерная форма срочного трудового договора с научным работником вуза.

Анализ этих примерных форм срочного трудового договора показывает, что их составители *при описании основных прав и обязанностей не обратили внимания на новые права работников и на новые обязанности работодателей*. Например, в них не указывается право научно-педагогических работников иметь рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; право на полную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; право на участие в управлении организацией; право на защиту своих трудовых

прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Необходимо было указать, что условия и оплата труда научно-педагогических работников могут регулироваться не только коллективным договором, но и локальными нормативными актами вуза.

Не описаны и специфические права преподавателей, например, право на длительный отпуск до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ).

На наш взгляд, *примерные формы срочного договора не отражают новые направления регулирования трудовых отношений, закрепленные в Трудовом кодексе РФ, и являются излишне упрощенными.*

Стадия изменения условий трудового договора отрегулирована в ч. 2 п. 12 Положения 2002 г. *Конкурсный отбор на вакантные должности не объявляется, если до окончания срока трудового договора научно-педагогический работник дает согласие на перевод на аналогичную или ниже занимаемую им должность на той же кафедре, в научном структурном подразделении, а также на другую профильную кафедру, в научное структурное подразделение. Этот перевод следует назвать временным переводом по соглашению сторон.*

В примерных формах срочного трудового договора воспроизводится положение, которое было закреплено и в предшествующих положениях. В них указывается, что условия трудового договора могут быть изменены и (или) дополнены по соглашению сторон. Изменения и (или) дополнения условий оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора. Следовательно, подчеркивается договорный характер изменения, дополнения условий трудового договора.

Вместе с тем *условия трудового договора могут изменяться, дополняться на основе законодательства и других нормативно-правовых актов. В этом случае работодатель обязан известить работника об изменении его правового положения.* Если же при этом изменение касается ранее определенных сторонами условий трудового договора, то работник вправе не согласиться и отказаться работать в новых условиях, но тогда он подлежит увольнению по п. 7 ст. 77 Кодекса – за отказ работать в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Стадия прекращения трудового договора с научно-педагогическими работниками описана в п.п. 13, 14, 19 Положения.

В п. 13 закреплено, что истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях: во-первых, непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе для последующего за-

ключения трудового договора на очередной срок; во-вторых, если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала).

В п. 14 определено, что процедура расторжения трудового договора с работником (научно-педагогическим – А.Б.) в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом вуза. *Следовательно, ученый совет вуза специально должен обсудить и принять локальную норму (локальные нормы), а может быть, и специальный локальный нормативный акт о процедуре расторжения трудового договора с этой категорией работников по п. 3 ст. 81 ТК РФ.*

Что же касается профессорско-преподавательского состава вуза, то их увольнение в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года (п. 19) [5].

Стадия разрешения разногласий и споров. В п. 16 Положения 2002 г. содержится не совсем ясная правовая норма о том, что споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения в порядке, установленном законодательством о труде.

Что здесь имеется в виду: споры при заключении трудового договора и (или) споры по поводу его реализации (прекращения)? Если бы речь шла о спорах, которые возникают при реализации трудового договора, то это индивидуальные споры между работодателем и работником. Согласно ст. 382 Трудового кодекса РФ, все индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и (или) судами, в том числе и споры об установлении и изменении индивидуальных условий труда. Ранее эти споры, согласно ст. 219 Кодекса законов о труде РФ, разрешались администрацией и соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав.

Ясного ответа на вопрос о том, будут ли споры на стадии заключения трудового договора рассматриваться в комиссиях по трудовым спорам и в судах ни в законодательстве, ни в комментариях к Трудовому кодексу нет, поскольку ст. 381 и ст. 382 ТК РФ регулируют порядок разрешения индивидуального трудового спора работника, а до заключения трудового договора претендент на научно-педагогическую должность не может считаться работником. Поэтому не понятно, о каком порядке, установленном законодательством о труде, идет речь.

Как видно, некоторые вопросы не нашли должного регулирования в новом Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в вузах РФ 2002 г. и требуют своего решения.

Литература:

1. Бюллетень Минобразования РФ. – 2003. – № 1.
2. Бюллетень Минобразования РФ. – 1999. – № 10.
3. Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР. – 1963. – № 3.
4. Бюллетень Госкомитета РФ по высшему образованию. – 1993. – № 11.
5. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации // СЗ РФ. – 2001. – № 16. – Ст. 1595.

Effective Procedure of Formation of Employment Relations of Academic Personnel in the Higher Education Institutions of the Russian Federation

A. Bezina

The Kazan branch of the Russian academy of justice

The paper deals with effective procedure of formation of employment relations of academic personnel of higher education institutions, and its drawbacks. The author gives suggestions aiming at its improvement.

Key words: academic personnel, procedure for filling positions, contest, labour contract.

