

Религиозная организация –
духовная образовательная организация высшего образования
«Тульская духовная семинария Тульской Епархии
Русской Православной Церкви»

УТВЕРЖДАЮ



Митрополит Тульский и Ефремовский
Ректор Тульской духовной семинарии

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНКУРСНОМ ПОРЯДОКЕ ЗАМЕЩЕНИЯ НАУЧНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ В ТУЛЬСКОЙ ДУХОВНОЙ
СЕМИНАРИИ**

Принято
решением Общего собрания
Тульской духовной семинарии
от 21 сентября 2018 г.

Вступает в силу в Тульской духовной семинарии с 2019-2020 уч. года

Тула, 2018

Конкурсный порядок замещения научно-педагогических должностей в высшем учебном заведении

Особенности трудовой деятельности научно-педагогических работников вузов предопределили принятие специальных правовых норм, устанавливающих особый характер возникновения трудовых отношений для этой категории работников. В соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ замещение всех должностей научно-педагогических работников производится по срочному трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет¹. При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор.

Приказом Министерства образования РФ² от 26.11.2002 № 4114 было утверждено *Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации*. Положение определяет общий порядок проведения конкурсного отбора и заключения срочного трудового договора между высшим учебным заведением и работником из научно-педагогического состава. Положение не отражает многие вопросы организации и проведения конкурса, которые традиционно включались в ранее действовавшие *Положения о порядке замещения конкурсных должностей*³.

Приказ Министерства образования РФ от 26.11.2002 № 4114 ничего не говорит о том, что высшие учебные заведения на основе указанного Положения разрабатывают и утверждают свой локальный нормативный акт, например положение (инструкцию) о порядке конкурсного замещения должностей научно-педагогическими работниками данного вуза. Тем не менее такой нормативный акт желательно разработать и утвердить приказом ректора. В нем должны найти отражение как правовые, так и процедурные вопросы организации и проведения конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников, которые не нашли должного отражения в Положении от 26.11.2002.

Статья 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» предусматривает в высших учебных заведениях должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники). К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента. Однако действие Положения от 26.11.2002 распространяется только на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов высших учебных заведений Российской Федерации.

Положение от 26.11.2002 распространяется на научных работников, к которым относятся руководитель научно-исследовательского сектора, отдела, лаборатории или иного другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник научного подразделения или кафедры высшего учебного заведения Российской Федерации.

Претенденты на должность научно-педагогического работника для реализации права на труд и заключения срочного трудового договора должны предварительно пройти процедуру конкурсного отбора, т. е. вступить с вузом в конкурсное правоотношение.

При конкурсном порядке установления трудовых правоотношений решающее значение имеют те особенности, которые присущи только конкурсу. К таким особенностям следует отнести, во-первых, обязательные квалификационные требования к участникам конкурсного отбора; во-вторых, строгое соблюдение процедуры проведения конкурса, обеспечивающей максимальную степень ознакомления членов ученого совета с представленными материалами по каждому участнику; в-третьих, обязательное наличие решения ученого совета вуза (факультета) об избрании одного из участников. При конкурсном отборе трудовые отношения возникают на основании заключения трудового договора, но только после предварительного избрания претендента по конкурсу на

соответствующую должность (ст. 18 ТК РФ). Конкурсные правоотношения претендента с вузом имеют длящийся характер.

Первым этапом конкурсного отбора является объявление конкурса, который представляет собой правомерный волевой акт вуза, специально направленный на достижение определенного юридического результата — установления конкурсных прав и обязанностей для его участников. Объявление конкурса порождает для лиц, желающих принять в нем участие, общее объективное право подать заявление для участия в конкурсном отборе.

Само объявление еще не определяет конкурсный состав субъектов конкурсных прав. На этой стадии конкурса возникает лишь правовая обязанность вуза принять заявления на участие в конкурсе, если последние будут представлены претендентами. Поэтому объявление конкурса само по себе конкурсных правоотношений не вызывает. Последние возникают в момент подачи заявлений для участия в конкурсном отборе. Конкурс объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) вуза на сайте Тульской духовной семинарии или в других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения. **Обращение к неопределенному кругу лиц есть основной отличительный признак объявления конкурса, выделяющий его из числа последовательно сменяющих друг друга целенаправленных действий при конкурсном отборе.**

К средствам массовой информации относятся периодические печатные издания, радио-, теле-, видеопрограммы, кинохроникальные программы, иные формы периодического распространения массовой информации (ст. 2 Закона РФ от 27.12.91 № 2124-1 «*О средствах массовой информации*»⁴). Поэтому трудно признать законной практику, когда вузы объявляют конкурс только в виде письменного информационного сообщения, которое вывешивается на доске информации данного вуза. Подобный порядок объявления конкурса противоречит требованиям Положения от 26.11.2002.

В Положении не определены условия, которые должно содержать конкурсное объявление. Представляется, что их можно разделить на обязательные условия (всегда должны быть указаны при объявлении конкурсного отбора на должность научно-педагогического работника) и дополнительные (указываются по свободному усмотрению вуза, а их количество и характер зависят от особенностей должности научно-педагогического работника, на которую объявляется конкурс).

К числу обязательных условий относятся:

— название должности: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, если это преподавательская должность, и младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела и лаборатории, если это должность научного работника, с указанием соответствующей кафедры, факультета или научного подразделения высшего учебного заведения;

— квалификационные требования, предъявляемые к участникам конкурса (наличие специального высшего образования, ученой степени, ученого звания по кафедре или по специальности и стажа работы) в соответствии с установленным по этой должности разрядом Единой тарифной сетки⁵ (далее — ЕТС);

— объем работы (полная ставка или ее часть), на которую вправе рассчитывать претендент в случае его избрания;

— место и срок приема заявлений желающих участвовать в конкурсном отборе. Дополнительные условия конкурса устанавливаются вузом, раскрывают отдельные его обязательные условия и вносят большую определенность во взаимоотношения сторон конкурсного отбора. Чаще всего они касаются порядка оформления претендентами заявления на участие в конкурсе и его формы; указывается лицо, ответственное за организацию и проведение конкурсного отбора, порядок возврата документов участникам конкурса, не прошедшим по конкурсу, и т. п.

В процессе проведения конкурсного отбора у вуза может возникнуть необходимость внести некоторые изменения в ранее объявленные обязательные условия конкурса или даже отменить его проведение, что может ущемить интересы лиц, пожелавших принять в нем участие, особенно тех, кто уже подал заявления для участия в конкурсном отборе.

Ни трудовое законодательство, ни Положение от 26.11.2002 не дают ответа на вопросы: **имеет ли право вуз как устроитель конкурса вносить соответствующие изменения в условия конкурсного отбора претендентов, а также отменять его и каков процедурный характер этих действий?**

По мнению автора, нельзя исключать для вуза такую возможность и ставить необходимость изменения условий конкурса или его отмены в зависимость от волеизъявления претендентов. Вуз должен иметь право вносить изменения в обязательные условия конкурса или отменять его даже в тех случаях, когда кто-либо из претендентов уже подал заявление для участия в конкурсном отборе. Изменение условий конкурса или его отмена должны быть доведены до сведения возможных и реальных его участников, т. е. лиц, на которых было рассчитано объявление о конкурсном отборе, в том же порядке, в каком был объявлен конкурс. В нормативных актах о конкурсном избрании нет положения о том, на какую часть вакантной ставки вуз может объявить конкурс. Чаще всего применяются 0,25 ставки, 0,5 ставки, 0,75 ставки и целая ставка. Однако возможны и другие варианты. Поэтому целесообразно объемы выполняемой научно-педагогическими работниками работы закрепить в локальном нормативном акте вуза. Решение об объявлении конкурса на замещение вакантной должности не в полном объеме принимается ректором (проректором, руководителем филиала) вуза. На взгляд автора, должностным лицом, которое несет ответственность за организацию и проведение конкурса в вузе, может быть начальник управления (отдела) кадров или ученый секретарь. Указание конкретного должностного лица должно найти отражение в локальном нормативном акте вуза либо в соответствующем приказе ректора.

Второй этап конкурсного отбора характеризуется персональным определением претендентов. При приеме заявления от претендента запрещается необоснованный отказ, а также любая дискриминация со стороны вуза. Должностное лицо вуза может отказать в приеме заявления только в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности либо при нарушении установленных сроков подачи заявления.

Но раз появился второй участник, то возникает и само правоотношение. После подачи заявлений и окончания срока их приема вуз уже не просто связан возможностью приема заявлений от неопределенного круга лиц, а несет точно установленные обязанности перед конкретными субъектами, подавшими заявление. Таким образом, между вузом, объявившим конкурс, и каждым участником конкурсного отбора возникают собственно конкурсные правоотношения, которые обладают определенным содержанием. С одной стороны, каждый из претендентов имеет субъективное право требовать от вуза проведения конкурсного отбора и обеспечения возможности присутствовать на заседаниях кафедры и ученого совета факультета (вуза), рассматривающих их кандидатуры, ознакомиться с Положением от 26.11.2002, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями коллективного и трудового договоров.

С другой стороны, корреспондирующая данному праву претендентов обязанность вуза провести конкурсный отбор и предоставить каждому претенденту указанные выше права и возможности (п. 5 Положения от 26.11.2002). Конкурсные правоотношения — это относительные правоотношения, в которых вуз персонально связан с каждым претендентом. При этом возникает столько правоотношений, сколько имеется участников конкурсного отбора. Данные правоотношения тесно связаны друг с другом с точки зрения соответствия претендентов тем или иным квалификационным требованиям, которые были указаны в объявлении о конкурсе. Из этого следует, что преимущества, которыми обладает один из претендентов, соответственно сужают возможности других участников конкурса. И все же между претендентами нет правовой связи. На втором этапе вуз уже активен, так как обязан провести конкурсный отбор претендентов.

Срок подачи заявлений для участников в конкурсном отборе — один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе. В Положении не оговариваются даты начала и окончания действия этого месячного срока, в течение которого претенденты могут подать заявление для участия в конкурсном отборе. Между тем правильное определение даты

начала и окончания приема заявлений может в определенных условиях иметь принципиальное значение. Так, согласно ст. 191, 192 ГК РФ, а также ст. 14 ТК РФ **течение срока начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало, а истекает в соответствующее число следующего месяца.** Например, если конкурсный отбор объявлен вузом в газете (журнале), вышедшей 19 апреля, то отсчет месячного срока начинается 20 апреля и заканчивается 19 мая в тот час, когда в вузе оканчивается рабочий день (ст. 194 ГК РФ). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Однако конкурс может не состояться, а конкурсные отношения не возникнуть, если отсутствуют заявления претендентов на участие в конкурсном отборе. Представляется, что в этом случае вуз объявляет новый конкурс в установленном порядке. К участию в конкурсе на должности научных сотрудников допускаются претенденты, имеющие высшее образование и отвечающие определенным квалификационным требованиям, которые были утверждены Постановлением Министерства труда РФ от 04.12.92 № 48 «*О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных требований по должностям работников науки и научного обслуживания Российской Федерации*»⁶ (далее — Квалификационные требования от 04.12.92). В соответствии с этими Квалификационными требованиями научным сотрудникам в зависимости от квалификации и стажа работы устанавливаются 8–17 разряды ЕТС.

Для участия в конкурсе на должности профессорско-преподавательского состава допускаются претенденты, имеющие высшее профессиональное образование⁷ и соответствующие определенным квалификационным требованиям (характеристикам, которые были утверждены приказом Комитета по высшей школе и технической политике РФ от 14.11.92 № 108 «*О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы*»⁸ (далее — Квалификационные требования от 14.11.92).

Следует также учитывать, что ч. 2 ст. 331 ТК РФ предусматривает обстоятельства, которые препятствуют осуществлению преподавательской деятельности. Не допускаются к преподавательской деятельности лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также если они имели судимость за определенные преступления. В соответствии с п. «б» ст. 44 УК РФ одним из видов уголовного наказания является лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. В силу п. 1 ст. 47 УК РФ такое лишение состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью.

Соответственно, суд вправе при вынесении приговора лишить лицо, совершившее определенный вид преступления, права заниматься в том числе преподавательской деятельностью в качестве основного вида наказания на срок от одного года до пяти лет либо в качестве дополнительного вида наказания на срок от шести месяцев до трех лет (п. 2 ст. 47 УК РФ).

Назрела необходимость разработать и утвердить в установленном порядке квалификационные характеристики должностей научно-педагогических работников и принять соответствующую часть квалификационного справочника для вузов, аналогичную уже действующему квалификационному справочнику для других категорий работников. Принятие таких квалификационных характеристик с четким разграничением круга обязанностей по каждой отдельной должности научно-педагогических работников вузов позволит точнее определить содержание трудовой функции при заключении трудового договора с преподавателями и научными работниками, исключить излишние трудовые споры и упорядочить регулирование их труда.

Перечень документов, прилагаемых к заявлению, в Положении от 26.11.2002 не конкретизируется. Представляется, что это должны быть прежде всего документы, подтверждающие соответствие претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности: копия диплома о высшем образовании, список научных трудов, копия диплома кандидата (доктора) наук, копия аттестата доцента (профессора), в необходимых случаях — копия трудовой книжки, подтверждающая наличие соответствующего стажа работы.

Материалы, поступившие на конкурс, после окончания приема документов передаются на соответствующую кафедру. В Положении от 26.11.2002 не указан срок, в течение которого данные материалы должны быть переданы на кафедру. Между тем этот вопрос имеет большое значение, так как несвоевременная передача материалов, поступивших на конкурс, может привести к неоправданной задержке всей последующей процедуры проведения конкурса, а при определенных обстоятельствах — и к его срыву⁹. Во избежание подобных недоразумений **в локальном нормативном акте вуза целесообразно предусмотреть срок (например, в течение трех дней), не позже которого материалы, поступившие на конкурс, должны быть переданы для рассмотрения на соответствующую кафедру.**

Третий этап конкурсного отбора непосредственно связан с процедурой принятия решения кафедрой. Кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения членов ученого совета вуза (факультета) до проведения тайного голосования на заседании ученого совета вуза (факультета).

В Положении отсутствуют четкие правила принятия кафедрой решения по обсуждаемым кандидатурам. Решения по каждому участнику конкурса кафедре необходимо принимать в результате рассмотрения всех материалов, поступивших на конкурс, а в том случае, если кандидату было предложено прочесть пробную лекцию или провести другое учебное занятие, то с учетом итогов занятия. Заключение кафедры должно содержать полную и объективную оценку каждой кандидатуры, которая при тайном голосовании служит необходимым ориентиром для членов ученого совета. Очевидно, что в результате обсуждения по каждому из рассматриваемых кандидатов кафедра принимает заключение, оформленное в письменном виде, текст которого направляется в ученый совет вуза (факультета). Сами участники конкурса могут присутствовать на заседании кафедры или быть ознакомлены с ее решением. Если в конкурсе участвуют лица, ранее не работавшие в данном вузе, они вместе с заявлением представляют документы, свидетельствующие о личных достижениях и творческих успехах за весь период их трудовой деятельности. Желательно, чтобы участники конкурса «со стороны» прежде, до участия в конкурсном отборе, могли бы поработать какое-то время на соответствующей кафедре по совместительству или с почасовой оплатой труда. Ранее кафедры вузов широко использовали возможность устраивать пробные лекции либо пробные практические (семинарские) занятия для участников конкурса. Преподаватели кафедры, а при необходимости и другие специалисты присутствовали на таких занятиях. На основе анализа пробных лекций и практических занятий присутствующие давали экспертные оценки, которые во многом помогали формированию объективного отношения к участнику конкурса. Представляется, что для проведения подобных занятий необязательно привлекать студентов, достаточно присутствия тех преподавателей кафедры (специалистов), мнение которых будет решающим для принятия заключения по конкретному участнику конкурса. Работающий в вузе научно-педагогический работник для продолжения трудовых отношений на новый срок должен пройти очередное конкурсное избрание; в зависимости от результатов конкурса с работником заключается новый трудовой договор либо он подлежит увольнению в связи с истечением срока трудового договора. Если научно-педагогический работник отказался участвовать в конкурсном отборе, то он также подлежит увольнению в связи с истечением срока трудового договора (п. 13 Положения от 26.11.2002). Однако в случае отказа работника от участия в конкурсе **нельзя исключать возможность расторжения трудового договора с ним как по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 ТК РФ), так и по инициативе самого работника (п. 3 ст. 77 ТК РФ).**

Очередное конкурсное избрание научно-педагогического работника также проводится в рамках установленной конкурсной процедуры, но имеет ряд отличий от конкурсного отбора претендентов при зачислении на научно-педагогическую должность. Прежде всего оно заключается в очередном избрании научно-педагогического работника. Данное избрание связано с обсуждением трудовой функции работника за прошедший период и оценкой коллегами по кафедре и членами ученого совета факультета (вуза) ее выполнения.

Наряду с преподавательской работой и научной деятельностью в равной степени учитываются повышение его квалификации за отчетный период (стажировка, работа над

кандидатской или докторской диссертацией), а также рост педагогического мастерства. Неблагоприятная оценка работы может привести к отрицательному решению ученого совета и увольнению научно-педагогического работника в порядке, предусмотренном ТК РФ и Положением от 26.11.2002.

В отличие от участников конкурса «со стороны» работающий в данном вузе научно-педагогический работник, участвуя в конкурсе на новый срок избрания, уже связан трудовым правоотношением с вузом. Спрашивается: возникает ли у него самостоятельное конкурсное правоотношение с вузом?

Если научно-педагогический работник не будет участвовать в конкурсе для избрания на очередной срок или не будет избран, то он подлежит увольнению в связи с истечением срока трудового договора. Важно провести конкурс на замещение должности научно-педагогического работника до окончания срока его трудового договора, так как заключение нового возможно только по результатам конкурсного отбора. Таким образом, конкурсные правоотношения работающего научно-педагогического работника возникают и развиваются параллельно с его трудовыми правоотношениями, они необходимы для продолжения уже существующих трудовых отношений. В этом случае конкурсные правоотношения научно-педагогического работника с вузом следует признать сопутствующими правоотношениями, которые возникают и развиваются параллельно с действующими трудовыми правоотношениями. Подачу заявления на участие в конкурсе научно-педагогического работника и его прием вузом следует рассматривать как согласие субъектов на вступление в конкурсные правоотношения. Очередное избрание научно-педагогического работника на занимаемую им должность представляет собой аттестацию (конкурс-аттестацию), при которой ученый совет вуза (факультета) подтверждает ранее принятое решение при избрании данного работника по конкурсу (конкурсу-выбору), но уже с учетом определенных итогов его профессиональной деятельности за прошедший период.

Однако конкурс-аттестацию все же следует отличать от обычной периодической аттестации. Сам порядок конкурсного избрания более демократичен, чем аттестация. **При конкурсном избрании наличествуют стадия выдвижения кандидатур, процесс их обсуждения и отбора, процедура голосования и т. п., а при аттестации этого нет.** Кроме того, деловые качества работника определяют коллектив кафедры, члены ученого совета факультета (вуза), а не аттестационная комиссия (достаточно узкая группа лиц).

На заседании соответствующей кафедры рассматриваются поступившие на конкурс материалы по всем его участникам, включая и работающего научно-педагогического работника. Но его «материалы» — это заявление на участие в конкурсе и список научных трудов и изобретений за период, прошедший с момента предыдущего избрания. Естественно, что иные документы (копии дипломов, аттестатов, трудовая книжка и др.) находятся в личном деле работника, следовательно, заинтересованные стороны конкурсного отбора ими уже располагают.

Представленный научно-педагогическим работником список научных трудов характеризует его как научного работника, хотя пять лет (или иной другой срок до пяти лет) с момента предыдущего избрания на конкурсную должность связаны не только с научными исследованиями, но и с выполнением преподавательской работы. Если объем этой работы был достаточно велик и у работника не оставалось времени для реализации научного потенциала, то это обстоятельство может свидетельствовать лишь о недостаточно благоприятных условиях его трудовой деятельности, но не о его нежелании повышать свой научный рост и научную квалификацию¹⁰.

Можно сделать вывод о существующих отличиях в правовой природе конкурсного отбора (выбора) претендента на научно-педагогическую должность и очередном избрании (переизбрании) научно-педагогического работника на занимаемую им должность. Эти отличия, к сожалению, не получили соответствующего отражения ни в действующем Положении от 26.11.2002, ни в других нормативных актах и в целом поставили переизбираемого научно-педагогического работника в менее благоприятные условия по сравнению с другими («со стороны») участниками конкурсного отбора. Поэтому отчет работающего научно-педагогического работника должен основываться на итогах выполнения им всех видов работы за пятилетний (или иной другой до пяти лет) срок

замещения должности с разбивкой по годам. Это дает объективную основу для принятия справедливого решения членами кафедры и не ставит его в худшее положение по сравнению с другими участниками конкурса.

Представляется, что подобное требование о необходимости работающему научно-педагогическому работнику отчитаться на заседании кафедры по всем видам проделанной им работы за прошедший срок избрания должно найти отражение в Положении от 26.11.2002.

Исходя из идеи конкурсного отбора претендентов на научно-педагогические должности, можно сделать вывод, что правомочия кафедры и ученого совета вуза (факультета) различаются.

На очередном этапе конкурсного отбора кафедра в коллегиальном порядке может высказать демократическим путем открытого или тайного голосования (большинством голосов) свое мнение о каждом участнике конкурса. Данное заседание кафедры оформляется протоколом (с указанием номера и даты, результатов голосования и др.), но это будет лишь предварительное заключение¹¹. Оно оглашается на заседании ученого совета вуза (факультета). Именно обоснованность заключения кафедры позволяет членам ученого совета вуза (факультета) избрать лучшего претендента на научно-педагогическую должность. Представляется, что в соответствии со сложившейся практикой в голосовании на кафедре могут принимать участие как штатные сотрудники, так и работающие по совместительству.

В Положении от 26.11.2002 ничего не сказано о случаях, когда кафедра принимает отрицательное решение по всем кандидатурам, участвующим в конкурсном отборе, либо не принимает никакого решения. На взгляд автора, в этом случае все претенденты должны вноситься в бюллетень для тайного голосования по конкурсному отбору на соответствующую должность для обсуждения и конкурсного отбора на ученом совете вуза (факультета). Только решение ученого совета может иметь юридически обоснованное значение для вуза о неизбрании всех указанных претендентов на конкурсную должность.

На третьем этапе развития конкурсного правоотношения коллектив кафедры мотивированным письменным заключением выделяет одного из претендентов, на его взгляд, более достойного для занятия конкретной научно-педагогической должности. Этот претендент получает существенные преимущества (поддержку коллектива кафедры), что значительно сужает возможности других участников. Как правило, ученый совет прислушивается к мнению (мотивированной рекомендации) кафедры. Однако члены совета могут и не прислушаться к мнению коллектива кафедры, к ее предварительному заключению по конкретному претенденту. Поэтому конкурсные правоотношения между претендентами и вузом продолжаются, и вуз обязан фамилии всех претендентов конкурсного отбора (независимо от предварительного заключения кафедры) внести в бюллетень для тайного голосования на ученом совете.

Четвертый этап является завершающим в конкурсном избрании претендентов. **Решающее значение придается постановлению ученого совета вуза (факультета, филиала) об избрании или неизбрании лиц на определенные должности научно-педагогических работников.** Это решение — юридический факт, на который опирается ректор (проректор) вуза при заключении трудового договора с победившим участником конкурса.

В пункте 2 ст. 12 Закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» говорится, что общее руководство государственным или муниципальным высшим учебным заведением осуществляет выборный представительный орган — ученый совет.

Закон не содержит конкретных норм относительно состава, полномочий, порядка выборов и деятельности ученого совета, а предоставляет трудовому коллективу вуза право их закрепления в уставе и с учетом норм действующего *Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) РФ*. Данное Положение ограничивает срок полномочий ученого совета пятью годами.

Досрочные перевыборы могут проводиться по требованию не менее половины его членов, а также в случаях, предусмотренных уставом вуза. Порядок избрания делегатов на

общее собрание (конференцию) определяется действующим ученым советом. При этом должно обеспечиваться представительство всех категорий работников вуза, обучающихся и представителей общественных организаций, действующих в вузе. Представительство членов ученого совета на общем собрании (конференции) не может составлять более 50% от общего числа делегатов.

В состав ученого совета входят: ректор, который является председателем совета, проректоры, а также по решению ученого совета — деканы факультетов. Другие члены ученого совета избираются общим собранием (конференцией) тайным голосованием.

Решение ученого совета вызывает вполне конкретные правовые последствия. Ученый совет вуза (факультета, филиала) наделен определенной правосубъектностью в пределах, установленных законодательством. Поскольку ученый совет вуза (факультета, филиала) в основном является совещательным органом и не может выступать в качестве исполнительного органа юридического лица, постольку происходит своеобразное разделение правосубъектности между ученым советом и ректором как коллегиальным и единоличным исполнительными органами вуза.

Ученый совет имеет право выносить обязательное решение по поводу избрания (неизбрания) претендентов, но не имеет права его исполнить. Ректор наделен правом исполнения, но не имеет права принимать решение об избрании (неизбрании) претендентов по конкурсу на соответствующие научно-педагогические должности. Такое разделение правосубъектности является внутренним для данного юридического лица¹². Следовательно, при возникновении трудовых правоотношений по конкурсу **из круга полномочий ректора вуза исключена возможность выбора конкретного лица из числа нескольких претендентов на замещение определенной научно-педагогической должности**. В этом случае все правоотношения по избранию кандидата на конкурсную должность отнесены к компетенции ученого совета высшего учебного заведения (факультета).

Решение ученого совета вуза (факультета) об избрании конкретного участника конкурса на определенную преподавательскую должность есть коллективное волеизъявление его членов, направленное на конкретную цель и вызывающее определенные юридические последствия. Поэтому, признавая решение ученого совета юридическим фактом, следует отнести его к действиям, но будучи действием, его решение непосредственно не вызывает возникновение правоотношений участников конкурса ни с членами ученого совета вуза (факультета) в отдельности, ни с ученым советом в целом¹³.

Для подсчета голосов ученый совет вуза (факультета) перед началом голосования должен избрать счетную комиссию в составе не менее трех членов ученого совета. По каждой кандидатуре конкурсного отбора счетная комиссия оглашает результаты голосования. Протокол счетной комиссии утверждается ученым советом вуза (факультета) и приобщается к материалам конкурса. Перед проведением тайного голосования заключение кафедры с соответствующей рекомендацией по каждой кандидатуре доводится до сведения членов ученого совета.

Согласие или несогласие с кандидатурой выражается оставлением или вычеркиванием фамилии кандидатов в бюллетене. Форма бюллетеня разработана Министерством образования РФ в качестве приложения к Положению от 26.11.2002¹⁴.

Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший по результатам тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета (совета) вуза, но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме 2/3 списочного состава ученого совета.

При получении претендентами, участвующими в конкурсе, равного количества голосов проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета. Если ни один из претендентов не получил более 50% голосов членов ученого совета, то конкурсный отбор признается несостоявшимся и вуз объявляет новый конкурс. Решение ученого совета вуза (факультета), если оно принято с соблюдением Положения от 26.11.2002, утверждается приказом ректора. В Положении отсутствует какая-либо правовая норма, поясняющая порядок утверждения решения ученого совета (совета) вуза и, соответственно, его неутверждения ректором при наличии нарушения процедуры

проведения конкурса. В последнем случае ректор может поставить вопрос перед членами ученого совета (совета) вуза об отмене результатов конкурсного избрания. Если такой вопрос не ставится, то ректор считает решение ученого совета (совета) вуза действительным и утверждает его.

В Положении от 26.11.2002 не указан срок с момента проведения ученого совета, в течение которого ректор утверждает принятое советом решение. На взгляд автора, этот срок не должен превышать 10 рабочих дней. Данный срок, как и порядок утверждения (неутверждения) ректором решения ученого совета вуза, желательно юридически закрепить в локальном нормативном акте вуза.

Положительное завершение конкурсного избрания претендента на научно-педагогическую должность и последующее утверждение решения ученого совета приказом ректора вуза автоматически не влекут возникновения трудового правоотношения между вузом и лицом, избранным на должность. Такое лицо в дальнейшем может либо не изъявить желания о заключении трудового договора, либо вовсе не появиться в вузе. Поэтому при отсутствии трудового договора трудовое правоотношение не возникает, хотя конкурс и состоялся.

Срок, в течение которого избранный по конкурсу претендент должен заключить с вузом трудовой договор, действующим законодательством не определен, поэтому на практике он устанавливается соглашением сторон.

Представляется, что лицо, избранное по конкурсу на научно-педагогическую должность в вузе, должно, например, по аналогии с ч. 4 ст. 64 ТК РФ в течение месяца после утверждения ректором результатов конкурса заключить с вузом трудовой договор. **Неявка без уважительной причины претендента в течение указанного срока для заключения трудового договора лишает его в последующем права требовать от вуза заключения договора на основании акта избрания по конкурсу, и последний утрачивает свое юридическое значение.** На взгляд автора, указанный срок и ограничение права претендента на заключение трудового договора после истечения этого срока должны быть закреплены в ст. 18 ТК РФ или в Положении.

Но и вуз не должен препятствовать своевременному заключению трудового договора с победившим претендентом. Представляется, что в течение того же месячного срока вуз в лице ректора (проректора) обязан заключить с избранным по конкурсу лицом трудовой договор на срок избрания. В противном случае ректор в письменной форме обязан изложить претенденту причину, которая препятствует заключению с ним договора, что позволит избранному по конкурсу лицу обжаловать действия вуза в судебном порядке. Указанный срок и подобную обязанность вуза также желательно закрепить в Положении от 26.11.2002.

При конкурсном отборе профессорско-преподавательского состава ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели и доценты избираются на ученых советах факультетов, а профессора — на ученых советах высших учебных заведений. Конкурс на замещение преподавательских должностей общевузовских кафедр может проводиться на ученом совете как вуза, так и факультета, а также по усмотрению ректора. Решение ученого совета вуза (факультета) принимается тайным голосованием. Фамилии всех претендентов, участвующих в конкурсе на данную преподавательскую должность, вносятся в один бюллетень.

Принятие решения ученым советом вуза (факультета) по поводу избрания одного из участников конкурса на конкретную научно-педагогическую должность наступает в результате выполнения вузом своей обязанности, возникшей на втором этапе конкурсного отбора.

В то время как претенденты при подаче заявлений должны точно соответствовать квалификационным требованиям, указанным в объявлении о конкурсе, вуз должен квалифицированно, объективно и всесторонне оценить каждого участника конкурса, поскольку именно такое требование вправе предъявить ему претенденты на конкретную конкурсную должность. Это действие вуз выполняет путем сравнения, сопоставления каждого участника конкурса с другими претендентами (с учетом мнения кафедры) на ученом совете вуза (факультета).

Оценив таким образом каждого кандидата, ученый совет вуза (факультета) в

результате тайного голосования принимает решение о выборе конкретного претендента на соответствующую научно-педагогическую должность. С принятием ученым советом решения об избрании одного из нескольких претендентов изменяются как субъектный состав, так и содержание конкурсных правоотношений. Теперь вуз связан определенными обязательствами только с конкретным претендентом, избранным ученым советом. Для данного претендента конкурсные правоотношения преобразуются в трудовые в случае заключения с ним трудового договора, а для всех остальных претендентов они прекращаются.

Четвертый этап параллельно порождает правоизменяющие и правопрекращающие последствия. Избранный претендент получает право на утверждение ректором вуза решения ученого совета о его избрании, а также на заключение трудового договора с вузом на срок избрания в установленном порядке. Этому праву противостоит обязанность вуза утвердить данное решение ученого совета вуза (факультета) и заключить трудовой договор с лицом, избранным по конкурсу.

Правоотношения с теми участниками конкурса, которые не прошли по конкурсу, прекращаются. Завершающую функцию здесь выполняет выдача каждому участнику конкурсного отбора мотивированного заключения ученого совета вуза (факультета) об избрании конкретного участника конкурса. Решение ученого совета прекращает те конкурсные правоотношения (между вузом и участниками конкурса), которые возникли и развились до его принятия.

Таким образом, основанием возникновения трудовых правоотношений научно-педагогического работника с вузом является сложный юридический состав, в котором заключение срочного трудового договора замыкает ряд последовательно совершаемых неоднородных юридических актов.

Заключение срочного трудового договора с лицом, успешно прошедшим конкурсный отбор, завершает процедуру приема на соответствующую научно-педагогическую должность.

Российское трудовое законодательство исходит из признания в качестве основного вида трудовых договоров договора, заключаемого на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (не более пяти лет) и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

Согласно действующему законодательству с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений заключаются только срочные трудовые договоры сроком до пяти лет (ч. 1 ст. 332 ТК РФ).

Конкретные сроки действия трудового договора научно-педагогического работника определяются его сторонами (вузом и научно-педагогическим работником). Однако в Положении от 26.11.2002 обращено внимание на то, что при решении этого вопроса необходимо учитывать содержание коллективного договора и мнение ученого совета вуза (факультета, филиала).

Поэтому при избрании научно-педагогического работника на соответствующую должность ученый совет принимает также решение о сроке трудового договора, который будет в последующем заключен с избранным претендентом.

В Положении ничего не говорится о предоставлении вузу возможности заключать трудовой договор с научно-педагогическим работником в определенных случаях без проведения конкурсного отбора. Более того, в соответствии с п. 2 Положения заключению любого трудового договора должен предшествовать конкурсный отбор претендентов. Безусловно, можно заменить штатного научно-педагогического работника, отсутствующего на работе сравнительно непродолжительное время (болезнь, командировка и т. п.), преподавателем, привлекаемым на условиях почасовой оплаты труда¹⁵.

Тем не менее невозможно полностью исключить необходимость для вуза в определенных случаях заключать срочный трудовой договор без проведения конкурсного избрания. Видимо, поэтому в письме Министерства образования от 30.12.2002 № 25-111 ин/25-26¹⁶ дополнительно сообщается, что в исключительных случаях в целях

непрерывности учебного процесса допускается заключение срочного трудового договора между вузом и преподавателем до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке.

Так, на условиях срочного трудового договора без проведения конкурса должны приниматься на работу лица для замещения временно отсутствующих штатных научно-педагогических работников, за которыми в соответствии с законом сохраняется место работы (ст. 59 ТК РФ), например для замещения преподавателя-женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В таких случаях срочный трудовой договор с замещающим преподавателя-женщину работником заключается не на конкретный срок (достижение ребенком трехлетнего возраста), а на время нахождения преподавателя-женщины в отпуске по уходу за ребенком. Необходимо учитывать, что она в любой момент может прервать свой отпуск и выйти на работу.

Желательно дополнить действующее Положение от 26.11.2002 правовой нормой, которая поясняла бы порядок регулирования трудовых правоотношений с научно-педагогическими работниками в случаях, когда срок их трудового договора истекает, но они по объективным причинам не могут участвовать в конкурсе, если последний (конкурс) будет объявлен по тем должностям, которые они занимают. Это могут быть случаи, когда научно-педагогические должности занимают:

- беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работники, находящиеся в длительных заграничных командировках (командировках);
- работники, продолжительное время отсутствующие на работе по причине болезни.

Сама постановка вопроса о прохождении конкурса для последующего заключения нового срочного трудового договора на срок избрания, например, беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, ставит их под угрозу увольнения. Вопрос об избрании решается коллегиально, тайным голосованием, и нет никаких гарантий, что указанные работницы будут избраны на новый срок, тем более что в этих случаях обычно снижается работоспособность.

Для принятия отрицательного решения ученым советом вуза (факультета) могут быть и объективные причины. Представляется, что в подобных случаях вузу должно быть предоставлено право, при согласии научно-педагогического работника, заключать с ним трудовой договор без конкурсного отбора на срок не более одного года.

После выхода на работу женщин из указанных отпусков, возвращения работника из длительной командировки, выхода работника на работу после продолжительной болезни вуз объявляет конкурс на замещение соответствующей научно-педагогической должности. В этом случае перечисленные работники будут иметь возможность участвовать в конкурсном отборе на общих основаниях.

Следует признать, что конкурсный порядок зачисления на научно-педагогическую должность вряд ли может распространяться на случаи возвращения работника с выборной работы (должности) в государственных органах и органах местного самоуправления. По окончании срока нахождения на выборной должности работник вправе вернуться на прежнюю работу, а работодатель обязан предоставить ему прежнюю или равноценную должность. В подобных случаях, на взгляд автора, должны действовать общие нормы трудового законодательства. Статья 172 ТК РФ предусматривает гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления. Эти гарантии устанавливаются законами, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

К сожалению, законодательство о гарантиях выборным работникам государственных органов и органов местного самоуправления не систематизировано ввиду его разноплановости и большого объема правового материала. Поэтому целесообразно было бы определить основные положения, касающиеся характера и уровня гарантий для выборных работников государственных органов и органов местного самоуправления в ст. 172 ТК РФ.

В случае возвращения работника с выборной должности на прежнюю работу с ним

желательно предварительно заключить срочный трудовой договор на определенный срок без конкурсного отбора. В последующем научно-педагогический работник проходит конкурсный отбор на общих основаниях. Поскольку вопрос о порядке трудоустройства научно-педагогических работников при возвращении их с выборной должности не предусмотрен ни общими, ни специальными нормами, Положение от 26.11.2002 требует соответствующих пояснений и дополнений.

По срочному трудовому договору без проведения конкурса должны приниматься и лица для замещения преподавательских должностей, освободившихся в результате перевода лиц с ученой степенью кандидата наук в научные сотрудники сроком до двух лет для подготовки докторских диссертаций. За кандидатами наук, переведенными на должности научных сотрудников, сохраняется право возвращения на прежнее место работы, которым они могут воспользоваться в любой момент¹⁷.

Не представляется возможным проведение конкурсного отбора во вновь открываемых вузах до избрания ученых советов вуза и факультета и начала их работы. В этом случае вуз вынужден принимать научно-педагогических работников без конкурсного отбора, заключая с ними срочные трудовые договоры на срок не более одного года (до начала работы ученого совета). В последующем принятые без конкурса научно-педагогические работники должны участвовать в конкурсном избрании на общих основаниях. На взгляд автора, подобное право вузу должно быть предоставлено главой 52 ТК РФ.

Статья 59 ТК РФ позволяет заключать срочный трудовой договор с лицами, работающими в данной организации по совместительству. Однако, руководствуясь п. 2 Положения, можно предположить, что **заключению трудового договора с научно-педагогическим работником, в том числе по совместительству, обязательно должен предшествовать конкурсный отбор претендентов.**

Исключив из Положения случаи, дающие вузу право заключать срочные трудовые договоры без проведения конкурсного избрания, авторы Положения создали для вуза и для совместителей непростую ситуацию. Подобное ограничение сужает возможности вуза оперативно привлекать, в частности на преподавательские должности, как внутренних, так и внешних совместителей и делает процедуру зачисления совместителей не только сложной, но и весьма длительной.

На взгляд автора, должен действовать тот порядок приема преподавателей по совместительству, который сложился в последние годы, когда преподаватели-совместители принимались на работу без конкурсного избрания, но по договоренности с вузом их зачислению мог предшествовать конкурсный отбор в том же порядке, что и для основных научно-педагогических работников. Представляется, что в настоящее время нет веских причин для изменения в вузах этой сложившейся практики приема преподавателей-совместителей.

Не должно проводиться конкурсное избрание и в том случае, когда научно-педагогический работник вуза ранее был избран по конкурсу на часть ставки конкурсной должности, например на 0,5 ставки доцента. Если через некоторое время обе стороны (работник и вуз) придут к соглашению об увеличении нагрузки преподавателю, например до полной ставки доцента, то перевод преподавателя с 0,5 ставки на полную ставку производится по приказу ректора. В трудовой договор научно-педагогического работника в этом случае вносятся соответствующие изменения. При этом срок действия трудового договора не меняется.

Реальная вузовская жизнь показывает, что большинство преподавателей работает в вузе не один десяток лет, но при этом вынуждены периодически проходить конкурсный отбор и заключать срочные трудовые договоры на срок избрания. Конкурс проводится, как правило, под конкретного претендента, уже работающего на данной должности, и, следовательно, результат конкурса заранее предрешен.

По сути трудовые отношения преподавателя с вузом носят постоянный характер, но при этом преподаватель вынужден в соответствии с законом заключать срочные трудовые договоры, что делается, безусловно, не в его интересах и даже не в интересах вуза и обучающегося. Вуз (как, впрочем, и студенты) заинтересован в постоянно работающем высококвалифицированном профессорско-преподавательском коллективе.

На взгляд автора, в интересах вуза и учебного процесса желательно обеспечить в рамках правового регулирования труда преподавателя определенные гарантии, включая и заключение трудовых договоров на неопределенный срок. Эти договоры являлись бы гарантией того, что увольнение преподавателя возможно только по профессиональным мотивам, на общих основаниях и при соблюдении надлежащих процедур, исключающих всякое предвзятое отношение при прекращении трудовых отношений с ним. Трудовые договоры на неопределенный срок можно было бы заключать только с теми преподавателями, которые отвечают определенным объективным критериям, а также с учетом требований высшего учебного заведения. По крайней мере, не может вызывать возражений заключение такого договора с лицами, замещающими должности профессоров и имеющими самый высокий уровень научной квалификации преподавателя. Заключение такого договора с преподавателем мог бы предшествовать установленный законом разумный испытательный срок, но не более одного года. Но для этого необходимо несколько изменить действующее законодательство.

¹ См. также п. 2 ст. 20 Федерального закона от 22.08.96 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.

² В настоящее время – Министерство образования и науки РФ.

³ См.: Положение о порядке замещения должностей преподавательского состава государственных высших учебных заведений РФ, утвержденное Приказом Госкомвуза России от 15.09.93 № 207 // Бюллетень Государственного комитета РФ по высшему образованию. 1993. № 1

⁴ Ведомости съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. № 7, С. 378–399.

⁵ Утверждена Постановлением Правительства РФ от 14.10.92 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки» // САПП РФ. 1992. № 16. Ст. 1253.

⁶ Сборник руководящих документов по заповедному делу. М., 1996.

⁷ Пункт 77 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшего учебного заведения) РФ // СЗ РФ. 2001. № 16. Ст. 1595.

⁸ Бюллетень Комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ. М., 1993. № 1.

⁹ Прудинский А. М. Правовое регулирование труда работников высшей школы. СПб., 1996. С. 63.

¹⁰ Дмитриева И. К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. М., 1991. С. 69.

¹¹ Там же. С. 70.

¹² Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве. Л., 1960. С. 61.

¹³ Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 151.

¹⁴ Бюллетень, в котором не вычеркнута ни одна из фамилий, в случае участия в конкурсном отборе двух или более претендентов на одну должность признается недействительным.

¹⁵ На работников, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, Положение от 26.11.2002. не распространяется (см. п. 20 данного Положения).

¹⁶ Бюллетень Министерства образования РФ. 2003. № 4.

¹⁷ Положение о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации утверждено Приказом Министерства образования РФ от 27.11.98. № 814 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1998. № 20.