

О. С. Курылёва, кандидат юридических наук, доцент

УДК 349.22(476) + 347.92(476)

КОНКУРС И ГОДИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ КОНТРАКТЫ С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ВУЗОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация

В статье дается общая характеристика правового положения профессорско-преподавательского состава вузов в Беларуси. Поднимается вопрос о воздействии на труд преподавателей норм, позволяющих заключать с ними годичные трудовые контракты, по усмотрению нанимателя определять любой срок избрания по конкурсу преподавателя в пределах пяти лет. Рассматриваются нормы, уполномочивающие нанимателя объявлять новый конкурс и в том случае, когда пятилетний срок избрания не истек. Выдвигается предложение о необходимости изменения норм законодательства, препятствующих преподавателям решать возложенные на них задачи.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, конкурс, трудовой контракт.

Введение

Деятельность профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений (далее – вузы) отличается от труда как наемных работников в целом, так и различных категорий педагогических работников в частности. Правовое регулирование труда преподавателей должно отражать специфику их работы, мотивировать и стимулировать ее качество. Нормы, гарантирующие надлежащие условия труда для ключевого субъекта образовательных отношений, опосредованно определяют успешное решение задач высшего образования в XXI веке. Среди этих норм особое место занимают правила, которые регулируют конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватели, ППС) вузов, а также заключение трудового договора после избрания по конкурсу. Важно их согласование с другими нормами законодательства о труде. В статье выясняется правовое положение преподавателей вузов, влияние указанных норм на трудовые отношения с преподавателями, выявляются противоречия в объективном праве, обосновывается необходимость их устранения в нормотворчестве Республики Беларусь. Устранение правовых дефектов в данной области – актуальная и насущная задача.

Основная часть

В XXI веке человеческий капитал признается важнейшим фактором становления и развития

инновационной экономики и экономики знаний. Образование, особенно высшее, существенно влияет на формирование человеческого капитала. Ключевым субъектом, обеспечивающим получение высшего образования, является ППС вуза. Специфика труда преподавателей проявляется в многоплановости их деятельности: учебной, научной, методической, воспитательной. Профессура и сама является человеческим капиталом, возвращает молодые таланты, увлекает студентов научной деятельностью. Значение вузовской научной школы сложно переоценить. Очевидно, что без хорошей научной школы наш земляк Саймон Смит Кузнец¹ не стал бы лауреатом Нобелевской премии по экономике. В одной из своих работ он утверждает, что недостаток накопленного челове-

¹ **Примечание редакции.** Саймон Смит Кузнец – американский экономист, статистик, демограф и историк экономики. Лауреат Нобелевской премии по экономике 1971 года «за эмпирически обоснованное толкование экономического роста, которое привело к новому, более глубокому пониманию экономической и социальной структуры и процесса развития в целом». Родился 30.04.1901 в г. Пинске (Беларусь), получил высшее образование в Харьковском национальном университете им. В. Н. Каразина. В 1921 году трудился статистиком отдела труда Южбюро ВЦСПС, где опубликовал свою первую работу «Денежная заработная плата рабочих и служащих фабрично-заводской промышленности г. Харькова в 1920 г.». В 1922 году эмигрировал в США. С 1930 по 1954 год занимал должность профессора на кафедре экономики и статистики Пенсильванского университета, в 1954–1960 годах преподавал в Университете Джона Хопкинса, а с 1960 года и вплоть до выхода на пенсию в 1971 году – в Гарвардском университете (Simon S. Kuznets 1901–1985: A Biographical Memoir by Robert W. Fogel // Biographical Memoirs, vol. 79. – Published 2001 by The National Academy Press Washington, D.C., p. 209–213).

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

ческого капитала, его низкое качество не позволяют стране создать следующий конкурентоспособный технологический уклад экономики [1]. Известен факт влияния этой незаурядной личности на будущего ученого экономиста А. В. Аникина, который писал о С. С. Кузнецеве: «... беседуя с ним, захотелось стать профессором. Профессором в лучшем смысле этого слова – интеллектуальным, независимым, широко мыслящим, либеральным ...» [2, с. 4]. Высшее образование нуждается именно в таких профессорах, а последние – в нормальных условиях работы.

В Республике Беларусь принимаются новые нормативные правовые акты, способствующие созданию конкурентоспособной экономики. Право в системе всех средств и способов регулирования должно обеспечить движение в заданном направлении, в том числе в высшем образовании. В этой сфере законодателю необходимо подумать также о нормах, которые регулируют формирование «человеческого капитала», в частности профессорско-преподавательского состава. Если некому будет учить, то масштабные планы могут не осуществиться. Сложная ситуация с правовым регулированием труда ППС складывается не только в Беларуси. Недооценка и недопонимание ценности интеллектуального труда, труда преподавателей, недостатки в его правовом регулировании наблюдаются и в России. Об этих проблемах интересно рассуждает профессор О. Федотов в статье «Профессура на обочине, или SCOPUS, оскотление науки и... национальная гордость» [3, с. 9–12]. Остановимся на основных тезисах данной статьи, поскольку описанная на примере России ситуация, полагаем, во многом аналогична сложившейся в Беларуси. Автор раскрывает причины, по которым в аспирантуру в России никто не рвется. Приводит характеристику властной оценки труда преподавателей, в том числе в области оплаты их труда. Отмечает, что разрыв в оплате труда руководителей учебного процесса и рядовых преподавателей уже превысил десятикратные значения и становится все больше. О правовом положении преподавателей, которые в отстаивании своих прав совершенно беззащитны. Констатирует номинальное функционирование профсоюза в вузах. Указывает, что «угроза увольнения не позволяет поднять голос протеста даже самым авторитетным профессорам, не дает возможности им объединиться и заявить о своих законных правах» [3, с. 10]. Правовые аспекты регулирования работы

преподавателей вузов в России и возникающие в этой сфере сложности, анализирует в своих трудах А. В. Завгородний [4, с. 75, 84, 95, 109 и др.]. Правовому положению преподавателей в Беларуси в своей статье дает характеристику К. Л. Томашевский. В частности, он делает вывод о том, что «правило п. 7 Положения № 806, дающее нанимателю право при заключении контракта на срок менее пяти лет продолжить трудовые отношения с ППС или вновь объявить конкурс, вообще не выдерживает критики» [5]. Из всего комплекса проблем в правовом регулировании труда преподавателей в Беларуси выделим те, решение которых очевидно назрело, не требует финансовых и организационных средств.

Определяющими в правовом статусе преподавателей являются нормы, позволяющие вузу объявлять конкурс на любой срок в пределах пяти лет. Объявлять конкурс можно и в случаях, когда до окончания срока избрания еще далеко. По итогам успешного избрания по конкурсу на пять лет действующее законодательство Беларуси позволяет заключать годовичные трудовые контракты с преподавателями, увольнять последних по окончании срока контракта. Проанализируем, как это влияет на правовое положение преподавателей, соответствуют ли данные нормы другим нормам трудового права.

В частности, указанные нормы содержатся в п. 5 и 7 Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806 (далее – Положение). Отметим, что вышеуказанные нормы (кроме первого предложения п. 7 Положения) приняты Советом Министров Республики Беларусь с нарушением компетенции, на что верно обратил внимание и К. Л. Томашевский [5, с. 95]. В частности, Положение разработано на основе п. 4 ст. 203 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс). Правительству поручено определить порядок проведения конкурса в учреждениях высшего образования, т. е. последовательность действий по проведению и прохождению конкурса. Следовательно, в Положении не могут быть урегулированы иные вопросы. В частности, к порядку проведения конкурса *не относится срок замещения должностей по конкурсу*. Определе-

ние срока конкурса «до пяти лет» позволяет вузу устанавливать любой срок избрания в пределах пяти лет, например несколько месяцев. Эта неопределенность усиливается *предоставлением нанимателю права объявить новый конкурс и в том случае, когда пятилетний срок избрания не истек*. Фактически закреплено право нанимателя на нарушение порядка замещения должностей по конкурсу. В совокупности указанные нормы порождают возможность такого усмотрения нанимателя, при котором права преподавателей легко нарушаются.

Эти нормы также не согласованы с иными сро-

ками, предусмотренными Кодексом и другими актами законодательства. В частности, Кодекс позволяет косвенно определить срок избрания по конкурсу путем указания на сроки подготовки специалистов и видов деятельности, которые входят в трудовую функцию ППС вуза. Срок конкурса необходимо соотносить со сроками подготовки кадров для замещения должностей ППС, который определяется квалификационными и иными требованиями. Срок конкурса также следует согласовать со сроками подготовки научных работников высшей квалификации, поскольку руководят этой подготовкой специалисты из числа ППС в рамках своей трудо-

вой функции. Преподаватели вуза осуществляют учебную, воспитательную, учебно-методическую, научную деятельность (п. 2 ч. 2 ст. 50, п. 1.6 ст. 52 Кодекса). Трудовая функция данной категории работников конкретизируется в выпуске 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 28 апреля 2001 г. № 53. Сопоставление указанных норм и сроков избрания по конкурсу свидетельствует об их логической несогласованности. В соответствии со ст. 24 Трудового кодекса Республики Беларусь

(далее – ТК) целью конкурса является определение профессиональной пригодности претендующего на соответствующую должность и выбор лучшего кандидата. Эта цель отражена и в п. 3 Положения. Проведение конкурса обусловлено необходимостью тщательного профессионального отбора кандидатов и рядом гарантий, позволяющих произвести отбор и обеспечить права кандидата на соответствующую должность. В частности, гарантии отбора на уровне кафедры (п. 20, 22 Положения), факультета, совета учреждения образования (п. 23–25, 28 Положения). Отметим, что профессиональный отбор производится среди

Определение срока конкурса «до пяти лет» позволяет вузу устанавливать любой срок избрания в пределах пяти лет, например несколько месяцев. Эта неопределенность усиливается предоставлением нанимателю права объявить новый конкурс и в том случае, когда пятилетний срок избрания не истек. Фактически закреплено право нанимателя на нарушение порядка замещения должностей по конкурсу. В совокупности указанные нормы порождают возможность такого усмотрения нанимателя, при котором права преподавателей легко нарушаются.

лиц, для которых утверждены четкие квалификационные требования. Например, квалификационные требования для занятия должности доцента, профессора, заведующего кафедрой предусматривают высшее образование, ученую степень доктора или кандидата наук, наличие научных трудов, педагогический стаж не менее 5–7 лет. Подготовка специалиста такого уровня занимает в среднем около 15 лет, а работа по итогам успешного избрания по конкурсу может составить один год. Сложно дать оценку такому регулированию в рамках научного стиля.

Деятельность избранного по конкурсу специалиста предполагает осуществление им реализа-

ции образовательных стандартов, образовательных программ, рассчитанных на определенные сроки. Срок подготовки специалиста с высшим образованием составляет в среднем пять лет (ст. 206 Кодекса). Педагогические работники из числа ППС в вузах Республики Беларусь обеспечивают подготовку специалистов, как правило, в течение пяти лет. В учебную нагрузку специалиста из числа ППС входит углубленная подготовка специалистов в рамках магистратуры, срок обучения в которой составляет от одного года до двух лет (п. 8 ст. 206 Кодекса). Кандидаты и доктора наук, занимающие

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

должности ППС, обеспечивают в рамках своей трудовой функции руководство аспирантами, соискателями, а доктора наук – и докторантами. Срок обучения в аспирантуре (адъюнктуре), подготовки в форме соискательства составляет от трех до пяти лет (п. 51 Положения о подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 1 декабря 2011 г. № 561). Обратим внимание, что замена научного руководителя (научного консультанта) допускается в исключительных случаях (п. 24 вышеуказанного Положения). Эти исключительные случаи не предусматривают ситуации, которые могут возникнуть при реализации права нанимателя по своему усмотрению определить срок избрания менее пяти лет либо до истечения срока избрания объявить новый конкурс. Отметим также, что трудовая функция сотрудников из числа ППС включает в себя научную деятельность. Следовательно, для них должны быть обеспечены гарантии, предусмотренные для научных работников, в частности срок их избрания по конкурсу. Срок избрания научных работников установлен абсолютно-определенными нормами. Для младших научных сотрудников – 3 года, для научных и других – 5 лет (п. 24 Положения о порядке и условиях проведения конкурса на замещение должности научного работника, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 3 апреля 1998 г. № 536 в редакции от 28 июля 2011 г.). Нормы п. 5 и 7 Положения логически не согласованы с вышеуказанными сроками. Для реализации ППС образовательных стандартов, образовательных программ и других мероприятий, т. е. выполнения своей трудовой функции, необходим срок избрания по конкурсу не менее пяти лет.

Обратим внимание, что п. 7 Положения частично регулирует не порядок прохождения конкурса, а заключение контрактов с педагогическими работниками из числа ППС. Норма п. 7 Положения предусматривает: «... Асоба, якая выбрана па конкурсу, прымаецца на адпаведную пасаду шляхам заключэння кантракта. Тэрмін, на які заключаецца кантракт, вызначае наймальнік». Отметим, что в п. 7 Положения указана лишь одна разновидность трудового договора – контракт, что исключает по данному вопросу соглашение сторон, противоречит легальному определению трудового договора в ст. 1 ТК, а также ряду других

норм ТК (ст. 17, 19, 24). Основы регулирования трудовых отношений определяются законодательными актами, а не постановлениями Совета Министров. К особенностям регулирования труда педагогических работников в части заключения трудового договора ТК относит лишь конкурсный порядок замещения должностей. Каких-либо императивных норм, ограничивающих право сторон определять при конкурсном порядке замещения должностей вид трудового договора, его срок и содержание, ТК не содержит. Вышеуказанная императивная норма ограничивает права сторон и в первую очередь работника. На практике возникли коллизии данной нормы с ч. 1 ст. 17 ТК (определяющей виды трудового договора в зависимости от срока, в том числе на неопределенный срок); с нормами ч. 1, 2 ст. 19 ТК (срок трудового договора является обязательным условием для срочных договоров и определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК; вид трудового договора, если он не определен императивно ТК, определяется соглашением сторон).

Дekret Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет), а также Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее – Указ) регулируют заключение контрактов с работниками. В частности, ч. 2 п. 1 Декрета указывает, что заключение контрактов является обязательным лишь в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. Для педагогических работников, в том числе ППС, таким случаем является работа в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС. Следовательно, в остальных случаях заключение контракта не является обязательным, т. е. возможна альтернатива, которую исключает вышеуказанная норма Положения, что противоречит ч. 2 п. 1 Декрета. Согласно п. 1¹ Указа продление контракта в пределах максимального срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Бела-

речь. Заключение контракта также возможно по соглашению сторон. Ни в одном акте Президента, в том числе Декрете и Указе, не предусмотрено, что «*тэрмін, на які заключаецца кантракт, вызначае наймальнік*». Следовательно, норма Положения об определении срока контракта нанимателем в одностороннем порядке противоречит вышеуказанным нормам Декрета и Указа.

О наличии противоречий между вышеуказанными актами писал также В. П. Скобелев [6, с. 43].

Практика заключения по усмотрению нанимателя с лицами из числа ППС, избранными по конкурсу годичных, полугодовых и иных контрактов, срок которых истекает до окончания срока избрания по конкурсу, нарушает права педагогических работников. В частности, их деловые качества и профессиональная компетентность, подтвержденные актом избрания по конкурсу, позволяют им реализовать право на труд в пределах срока избрания. Для прекращения трудовых отношений с такими работниками предусмотрено основание увольнения, не зависящее от воли сторон по п. 4 ст. 44 ТК: неизбрание на должность (в том числе по конкурсу).

Наличие такого основания означает, что трудовой договор с преподавателями может быть прекращен по инициативе нанимателя лишь по общим (ст. 42 ТК) и дополнительным основаниям (например, ст. 47 ТК). Норма п. 7 Положения, позволяющая нанимателю устанавливать срок контракта в пределах пяти лет произвольно, означает такое же произвольное прекращение этого контракта. Юридически – по окончании срока, а фактически – по инициативе нанимателя, вопреки результатам профессионального отбора

кафедры, совета факультета, совета вуза, независимо от желания преподавателя продолжить работу и без предоставления каких-либо трудовых гарантий. Преподавателю, срок контракта которого закончился 31 декабря или в другое время учебного года, сложно найти работу до начала следующего учебного года. Педагогическая деятельность (нагрузка) планируется на учебный, а

не на календарный год. Краткосрочные годичные контракты препятствуют планированию и выполнению педагогической нагрузки. Стратегия управления кафедрой как в части учебного процесса, так и в остальных сферах деятельности кафедры (научной, методической и др.) также будет зависеть от годичного срока. Важно отметить, что многие преподаватели ведут учебные курсы, рассчитанные не на один учебный год. Нормальной является практика, когда студенты заинтересованы (и вправе) прослушать курс у конкретно-

го преподавателя, а не у любого. Однако гарантии этого права отсутствуют. Возникают препятствия при подготовке магистрантов, которая планируется на учебный год, препятствия с выбором кон-

кретного научного руководителя, а не любого. Аналогичная ситуация с научной деятельностью ППС в виде подготовки научных кадров высшей квалификации, которая рассчитана на три, четыре, пять лет.

Нормы п. 7 Положения, допускающие одностороннее определение нанима-

телем срока контракта, его продления, объявления нового конкурса, позволяют нанимателю фактически устанавливать преимущества и привилегии, противоречащие закону. Вышеуказанные нормы формируют практику, которая противоречит ст. 14 ТК, запрещающей дискриминацию в сфере трудо-

...
Практика заключения по усмотрению нанимателя с лицами из числа ППС, избранными по конкурсу, годичных, полугодовых и иных контрактов, срок которых истекает до окончания срока избрания по конкурсу, нарушает права педагогических работников. В частности, их деловые качества и профессиональная компетентность, подтвержденные актом избрания по конкурсу, позволяют им реализовать право на труд в пределах срока избрания.
...

...
Норма п. 7 Положения, позволяющая нанимателю устанавливать срок контракта в пределах пяти лет произвольно, означает такое же произвольное прекращение этого контракта.
...

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

вых отношений по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами и не обусловленными спецификой трудовой функции работника. Формулировка п. 7 Положения о порядке проведения конкурса создает условия для административного произвола нанимателя, нарушает суть трудового договора как соглашения сторон.

Формулировка п. 7 Положения о порядке проведения конкурса создает условия для административного произвола нанимателя, нарушает суть трудового договора как соглашения сторон.

Вышеуказанные нормы п. 5 и 7 Положения препятствуют решению этой задачи. Преподаватели

оказываются бесправны перед административным произволом. В таких условиях ППС вузов не сможет играть роль ключевого субъекта образовательных отношений, отвечать вызовам XXI века. Нормы, закрепляющие административный произвол, играют роль антистимулов

для всех преподавателей, в том числе молодых. Необходимо безотлагательно изменить данные установления, привести их в соответствие с ТК и другими законодательными актами. Промедление в этих вопросах может обернуться разрушением высшего образования и вузовской науки в Республике Беларусь.

Заключение

Создание в Республике Беларусь правовой, образовательной и научной среды, отвечающей требованиям XXI века, невозможно, в том числе без квалифицированных кадров в образовании и науке, создания научных школ, подготовки в вузах новых преподавателей. Эта задача может быть решена при надлежащем правовом регулировании их труда, учете и защите их прав и интересов.

Список цитированных источников

1. Kuznets, S. Economic development, the family, and income distribution selected essays / Simon Kuznets [Electronic resource]. – Cambridge: Cambridge University Press, 2002. – ISBN 0-521-34384-4. – Mode of access: <https://www.google.com/search?q.> – Data of access: 30.01.2019.
2. Аникин, А. В. Мои знаменитые знакомые. Саймон Кузнец (1901–1985) / А. В. Аникин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://berkovich-zametki.com/2014/Zametki/Nomer2/Kuksin1.php>. – Дата доступа: 30.01.2019.
3. Федотов, О. Профессура на обочине, или SCOPUS, оскотление науки и... национальная гордость / О. Федотов // Юность. – 2018. – № 2. – С. 9–12.
4. Завгородний, А. В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации / А. В. Завгородний. – М.: Проспект, 2017. – 288 с.
5. Томашевский, К. Л. Нужны ли контракты с научно-педагогическими работниками / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2017. – № 9. – С. 93–96.
6. Скобелев, В. П. Некоторые проблемы реализации и защиты прав лиц, претендующих на занятие должностей педагогических работников вуза / В. П. Скобелев // Трудовое и социальное право. – 2017. – №1. – С. 40–44.

Summary

The article gives a general description of the legal status of the teaching staff of universities in Belarus. The question is raised about the impact on the work of lecturers of the norms that allow them to enter into annual employment contracts, at the discretion of the employer to determine any term of election on the competition of the teacher within five years. The norms authorizing the employer to announce a new competition and in the case when the five-year term of election has not expired are considered. A proposal is put forward about the need to change the law preventing lecturers to solve the tasks assigned to them.

Key words: high school teaching staff, competition, employment contract.

Статья поступила в редакцию 02.02.2019