

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОНКУРСНОГО ПОРЯДКА ЗАМЕЩЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ (СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ)

*Завгородний А.В., Санкт-Петербургский государственный университет,
кандидат юридических наук, доцент*

В образовательных организациях высшего образования (образовательная организация) в России и в учреждениях высшего образования (учреждение образования) в Республике Беларусь приему работника на профессорско-преподавательскую должность, а также переводу педагогических работников на иную научно-педагогическую должность предшествует избрание по конкурсу. Механизм правового регулирования данной категории работников строится на основе индивидуально-договорного и государственного регулирования. Так, конкурсное избрание на эти должности, долгое время, практикующееся в этих странах, основывается на специальных нормах трудового права, содержащихся в подзаконных актах. Последние, к сожалению, не всегда гармонично сочетаются с общими нормами трудового законодательства этих стран, которые распространяются на трудовые отношения, возникающие при заключении трудового договора (контракта) с педагогическим работником.

Избрание по конкурсу педагогических работников в Российской Федерации и в Республике Беларусь можно рассматривать как правоотношение, которое играет важную роль в механизме правового регулирования труда этой категории работников. Следует признать, что конкурс - это достаточно сложное правовое явление, и его следует отнести к сложному фактическому составу. Конкурс складывается из ряда юридических фактов, каждый из которых представляет собой це-

ленаправленное правомерное юридическое действие (объявление о конкурсе, подача заявления об участии в конкурсе, принятие рекомендации кафедрой и т. д.).

Следовательно, конкурсное правоотношение имеет длящийся характер с определенными этапами развития применительно к последовательному совершению ряда юридически целенаправленных действий. Первому этапу конкурса соответствует процедура объявления конкурса образовательной организацией (учреждением образования), второму - прием заявлений от претендентов на участие в конкурсе, третьему - принятие мотивированной рекомендации по каждому претенденту коллективом соответствующей кафедры, четвертому - избрание конкретного претендента ученым советом (советом) образовательной организации (учреждения образования) или факультета, пятому - утверждение (неутверждение) ректором решения ученого совета (совета) образовательной организации (учреждения образования) или факультета об избрании одного из участников конкурса.

Хотелось бы обратить внимание на то, что в процессе проведения конкурсного отбора со стороны образовательной организации (учреждения образования) может возникнуть необходимость внести некоторые изменения в ранее объявленные обязательные условия конкурса или даже необходимость его отмены, если конкурс был объявлен ошибочно. Однако внесение изменений, а тем более отмена конкурса существенно ущемляют интересы лиц, пожелавших принять в нем участие, особенно тех, кто уже подал заявление для участия в конкурсном отборе. К сожалению, ни российское трудовое законодательство, ни законодательство Республики Беларусь не дают ответа на вопрос о том, имеет ли право образовательная организация (учреждение образования) как устроитель конкурса вносить соответствующие изменения в условия конкурсного отбора претендентов, а также отменять его и каков процедурный характер этих действий.

На наш взгляд, такую возможность для образовательной организации (учреждения образования) нельзя исключать; кроме того, нельзя ставить необходимость изменения условий конкурса или его отмены в зависимость от волеизъявления претендентов. В связи с этим образовательная организация (учреждение образования) должны иметь право вносить необходимые 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. Однако возможность внесения изменений или отмены конкурса должна быть ограничена половиной месячного срока, установленного для приема заявлений образовательной организацией (учреждения образования) от возможных претендентов.

Изменение условий конкурса или его отмена должны быть доведены до сведения возможных и реальных его участников, т. е. тех лиц, на которых было рассчитано объявление о конкурсном отборе. Объявление об изменении условий конкурса или о его отмене должно быть сделано в том же порядке или в той же форме, в какой объявлялся сам конкурс. Только выполнение этого требования может освободить впоследствии образовательную организацию (учреждение

образования) от обязанности принимать заявления для участия в конкурсном отборе, даже если претендент и не знал о внесенных в условия конкурса изменениях либо о его отмене.

На наш взгляд, право образовательной организации (учреждения образования) вносить соответствующие изменения в условия объявленного конкурса или право его отмены, а также процедура внесения этих изменений или отмены конкурса должны найти правовое закрепление в соответствующем правовом нормативном акте, например, в Положении о конкурсе.

В действующих Положениях о конкурсе Российской Федерации и Республики Беларусь также не указано, какое должностное лицо принимает заявления и несет ответственность за организацию и проведение конкурса в образовательной организации (учреждении образования). Исходя из сложившейся практики, это может быть начальник отдела кадров или ученый секретарь (секретарь). Конкретное должностное лицо должно быть указано в локальном нормативном акте образовательной организации или в соответствующем приказе ректора. В обязанности данного лица входят проверка комплектности представляемых документов, правильного их заполнения, предоставление справочной информации претендентам о замещаемой должности, об основных условиях трудового договора, а также о процедуре проведения конкурсного отбора.

Также в указанных положениях ничего не сказано, как поступить в том случае, если кафедра принимает отрицательное заключение по всем кандидатурам, участвующим в конкурсном отборе, либо вообще не принимает решения. На наш взгляд, в этом случае все претенденты должны все же вноситься в бюллетень тайного голосования для последующего обсуждения и конкурсного отбора на ученом совете (совете) образовательной организации (учреждения образования) или факультета. Только решение ученого совета (совета) может иметь юридически обоснованное значение для образовательной организации (учреждения образования) о неизбрании всех указанных претендентов на конкурсную должность.

Представляется, что в целях повышения гарантий прав педагогических работников, а также ответственности членов ученого совета (совета) при рассмотрении вопросов, касающихся избрания по конкурсу, желательно установить количественные ограничения, по которым на одном заседании ученого совета (совета) рассматривались бы материалы об избрании, но не более чем на 10 педагогических должностей. В противном случае обсуждение кандидатов на соответствующие педагогические должности и само голосование будут носить явно формальный характер.

С принятием ученым советом (советом) решения об избрании на должность одного из нескольких претендентов изменяется как субъектный состав, так и содержание конкурсных правоотношений. Теперь образовательная организация (учреждение) связана определенными обязательствами только с конкретным претендентом, избранным ученым советом (советом). Для данного претендента конкурсные правоотношения будут трансформироваться в трудовые правоотношения, а для всех остальных претендентов они прекращаются. Четвертый этап конкурсного отбора параллельно порождает правоизменяющие и правопрекра-

шающие последствия. Избранный претендент получает право на утверждение ректором образовательной организации (учреждения образования) решения ученого совета (совета) о его избрании, а также на заключение трудового договора с образовательной организацией (учреждением образования) на срок избрания или в соответствии с российским законодательством на неопределенный срок в установленном порядке. Этому праву противостоит обязанность ректора утвердить данное решение ученого совета (совета) образовательной организации (учреждения образования) или факультета и заключить трудовой договор (контракт) 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 образовательной организации (учреждения образования) или факультета об избрании конкретного участника конкурса. Представляется, что мотивированное заключение о результатах конкурсного отбора должно быть направлено заинтересованным лицам в недельный срок. Документы, ранее поданные претендентами, не прошедшими конкурс, могут быть возвращены им по их письменному заявлению сразу после завершения процедуры конкурсного отбора.

Лицо, избранное по конкурсу, в дальнейшем может либо не изъявить желания о заключении трудового договора, либо вовсе не появиться в высшем учебном заведении [1]. Поэтому при отсутствии трудового договора (контракта) трудовое правоотношение не возникает, хотя конкурс и состоялся. Срок, в течение которого избранный по конкурсу претендент может претендовать на заключение с образовательной организацией (учреждением образования) трудового договора (контракта), действующим российским законодательством и законодательством Республики Беларусь не определен, поэтому на практике данный вопрос решается соглашением сторон. Однако отсутствие четкости в данном вопросе может при определенных обстоятельствах привести к негативным последствиям. Представляется, что лицо, избранное по конкурсу на педагогическую должность, имеет право, например, в течение месяца [2, с. 51] после принятия ученым советом (советом) соответствующего решения заключить с образовательной организацией (учреждением образования) трудовой договор (контракт). Необходимо законодательно гарантировать лицу, избранному по конкурсу, заключение трудового договора (контракта) в течение конкретного срока после принятия ученым советом (советом) соответствующего решения. Законодательно также целесообразно закрепить последствия неявки (несвоевременной явки) избранного лица для заключения трудового договора (контракта). Неявка без уважительной причины претендента в течение указанного срока для заключения трудового договора (контракта) должна лишать его впоследствии права требовать от образовательной организации (учреждения образования) заключения трудового договора (контракта) на основании акта избрания по конкурсу, и последний должен утрачивать свое юридическое значение.

Акт избрания по конкурсу не может иметь юридическую силу до бесконечности, поскольку это существенно ущемляет права образовательной организа-

ции (учреждения образования). Избранный кандидат может в любой момент предъявить свое право на заключение трудового договора (контракта). По этой причине образовательная организация (учреждение образования) не может объявить по данной должности повторный (новый) конкурс, а также принять на эту должность временного работника.

Вместе с тем и образовательная организация (учреждение образования) по своей инициативе не должна препятствовать своевременному заключению трудового договора (контракта) с победившим претендентом. Представляется, что в течение того же месячного срока образовательная организация в лице ректора (проректора) обязана заключить с избранным по конкурсу лицом трудовой договор (контракт). В противном случае ректор в письменной форме должен изложить избранному по конкурсу претенденту причину, которая препятствует заключению с ним трудового договора (контракта), что позволит ему обжаловать действия образовательной организации (учреждения образования) в судебном порядке.

На наш взгляд, указанный месячный (или иной другой) срок и ограничение права претендента и обязанности образовательной организации (учреждения образования) на заключение трудового договора (контракта) после истечения указанного срока должны быть закреплены в соответствующем нормативном акте. Таким актом может быть, например, Положение о конкурсном избрании на должность педагогических работников в образовательных организациях (учреждениях образования) высшего и дополнительного профессионального образования.

Общие выводы

При конкурсном порядке установления трудовых правоотношений как в Российской Федерации, так и в Республике Беларусь решающее значение придается не тем элементам общего порядка, которые существуют при обычных условиях возникновения трудовых правоотношений, а элементам, присущим только конкурсу. Во-первых, обязательны квалификационные требования к участникам конкурсного отбора, строгое соблюдение процедуры конкурса, обеспечивающей максимальную степень ознакомления членов ученого совета (совета) с материалами конкурса по каждому участнику. Во-вторых, обязательно наличие решения ученого совета (совета) образовательной организации (учреждения образования) или факультета об избрании одного из нескольких участников конкурсного отбора. В-третьих, право выбора лучшего участника конкурса принадлежит не ректору (руководителю), а ученому совету (совету), т. е. выборному представительному органу, который не может быть стороной в трудовых правоотношениях и который не правомочен заключать трудовой договор (контракт) с избранным претендентом от имени образовательной организации (учреждения образования). В случае если ученый совет (совет) принимает отрицательное решение в отношении определенного лица, его право на установление в результате данного конкурса трудовых отношений с образовательной организацией (учреждением образования) погашается [3, с. 59]. Но в случае принятия положительного реше-

ния ученым советом (советом) создается конкретная предпосылка вступления в трудовое правоотношение.

Таким образом, общие особенности конкурсного избрания на должности педагогических работников в образовательной организации высшего образования (учреждении образования) состоят в следующем:

- замещение должности по конкурсу проводится независимо от того, занята ли эта должность конкретным лицом или она является вакантной;
- конкурс объявляется регулярно через каждые пять лет или в связи с окончанием срока трудового договора (контракта) педагогического работника;
- к замещению должности допускаются только лица, соответствующие установленным требованиям (критериям);
- конкретный участник конкурса для замещения должности определяется ученым советом образовательной организации (советом учреждения образования) или факультета путем избрания его тайным голосованием;
- ректор (проректор) организует конкурс, но он не вправе без решения ученого совета (совета) заключить трудовой договор (контракт) с кем-либо из участников конкурса;
- трудовой договор (контракт) образовательная организация (учреждение образования) в лице ректора заключает только с лицом, в установленном порядке избранным по конкурсу ученым советом (советом) образовательной организации (учреждения образования) или факультета.

Список использованных источников

1. Претендент может участвовать в конкурсном избрании одновременно в двух или более образовательных организациях высшего образования, что не запрещается российским законодательством.

2. Подобная точка зрения уже высказывалась в юридической литературе. См., напр.: Войленко Е. И., Гейхман В. Л., Крапивин О. М. Трудовые права преподавателей высших и средних учебных заведений. - М., 1974.

3. *Дзегорайтис, А. Б.* Конкурс в советском гражданском праве / А.Б. Дзегорайтис // Правоведение. - 1968. - № 6.