

# КОНСУЛЬТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

УДК 378.12  
ББК Ч 448.1–42

## КОНКУРСНЫЙ ОТБОР ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: НЕКОТОРЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

А. А. Асеева

*Ключевые слова:* конкурсный отбор, вакансии, высшее учебное заведение, Трудовой кодекс, трудовые отношения.

Как известно, заключению трудового договора с преподавателем вуза предшествует конкурсный отбор, который в настоящее время проводится в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Процедура проведения конкурса определена Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении России от 26 ноября 2002 г. Рассмотрим процедурные аспекты конкурса и попытаемся определить, есть ли основания считать конкурсное избрание преподавательского состава вузов необходимым в современных условиях.

Конкурсный отбор объявляется ректором (проректором), кроме того, конкурс может быть объявлен руководителем филиала в соответствии с п. 3 указанного Положения. Объявление о конкурсе помещается в периодической печати или других средствах массовой информации не менее, чем за два месяца до его проведения. В Положении от 26 ноября 2002 г., как и в предшествовавшем Положении о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава от 6 августа 1999 г., не определено, о каких конкретно печатных изданиях идет речь. Это приводит к тому, что информация о проведении конкурса не доходит до потенциальных претендентов на участие в конкурсе, так как информация о нем часто помещается лишь в вузовской газете, что создает невозможность проведения конкурса в полном смысле этого слова, и в конкурсе реально могут участвовать лишь преподаватели, работающие в данном вузе.

Кроме того, Положение не определяет содержательные составляющие текста объявления о конкурсе. На практике текст объявления содержит усло-

вия проведения конкурса, в том числе квалификационные требования к претендентам.

Срок подачи заявления на участие в конкурсе составляет один месяц со дня опубликования объявления. Положение предусматривает возможность отказа в приеме заявления в случаях пропуска срока подачи заявления и несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности. Претенденты имеют право ознакомиться с Положением о порядке замещения, с квалификационными требованиями, коллективным договором, кроме того, они имеют право присутствовать на заседании кафедры и Ученого совета при рассмотрении их кандидатур. Таким образом, можно сделать вывод, что присутствие претендентов при обсуждении кандидатур не является обязательным, а отсутствие претендентов не может создавать препятствие при прохождении конкурса.

В процессе подготовки конкурса важное место отведено кафедрам, так как до рассмотрения кандидатур на Ученом совете соответствующая кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре. Данное требование не вызывает сомнений в отношении претендентов, работающих в вузе, но в отношении претендентов, желающих работать в данном вузе, возникает сомнение относительно возможности дать рекомендации по таким кандидатурам, так как характеризовать преподавателя в данном случае можно лишь по формальным показателям, что исключает возможность определения реальных деловых качеств, несмотря на то, что кафедра вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие виды учебных занятий.

В соответствии с п. 7 успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов Ученого совета, но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее  $2/3$  списочного состава Ученого совета. Положение предусматривает решение проблемы при получении равного количества голосов. Исходя из общего правила, претендент, набравший требуемого количества голосов, является не прошедшим конкурсный отбор. Однако, как это ни странно, при получении равного количества голосов проводится повторное голосование на том же заседании Ученого совета. Можно предположить, что результаты повторного голосования будут подведены под желаемый результат. Такой подход представляется не соответствующим задачам конкурса.

Положение не исключает ситуаций, когда на конкурс не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50% голосов. В таких случаях конкурс признается несостоявшимся.

Поскольку образовательный процесс имеет свои временные рамки в течение календарного года, то это обстоятельство должно учитываться при организации проведения конкурса. На практике конкурсный отбор, как правило, проводится в конце каждого семестра. Конкурс может проводиться в любое время в течение учебного года при наличии вакантных должностей.

Представляется, что Положение от 26 ноября 2002 г. определяет процедуру прохождения конкурсного отбора достаточно схематично, не включая некоторых как содержательных, так и процедурных аспектов. Это дает основание полагать, что на уровне вуза требуется принять локальный акт, определяющий порядок проведения конкурсного отбора непосредственно в вузе, хотя такое требование не содержится в Положении о порядке замещения.

Сравнивая порядок проведения конкурсного отбора по должностям профессорско-преподавательского состава вуза по Положению от 26 ноября 2002 г. с ранее действовавшим Положением от 6 августа 1999 г., можно сделать вывод, что принципиальных изменений в порядке организации и проведения конкурса не произошло, процедура конкурсного отбора фактически осталась в прежнем виде. Но по содержанию Положение о порядке замещения от 26 ноября 2002 г. имеет свои особенности, отличающие его от действовавшего до недавнего времени и которые существенно повлияют на организацию образовательного процесса с точки зрения кадрового обеспечения высшей школы. К таким особенностям следует отнести: 1) Положение направлено на устранение противоречий с Трудовым кодексом; 2) Положение не рассматривает основания прекращения трудовых отношений с педагогическими работниками вузов, так как эти основания достаточно четко регулируются ТК РФ; 3) Положение не содержит примерной формы трудового договора с педагогическими работниками, так как при заключении трудового договора следует руководствоваться ст. 57 ТК РФ, определяющей содержание трудового договора и носящей общий характер; 4) Положение, устраняя противоречие с ТК РФ, который определил, что все должности научно-педагогических работников замещаются по конкурсу, не предоставляет ректору права приема на работу указанных категорий работников.

Таковы теоретические аспекты проведения конкурсного отбора в высших учебных заведениях. Но представляется необходимым проанализировать реальную ситуацию, имеющую место в вузах при проведении конкурсного отбора.

Как отмечал А. М. Прудинский, «сложившийся порядок проведения конкурса на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава вузов не всегда является эффективным, так как нередко сводится к избранию тех лиц, кандидатуры которых были заранее определены руковод-

ством кафедры вуза. ...Конкурсы на замещение вакантных должностей чаще всего объявляются под известных кандидатов, прием которых на работу заранее предрешен» [5, с. 60].

Современная же ситуация гораздо хуже. Конкурсы носят практически всегда и везде исключительно формальный характер, так как необходимость их проведения определена лишь фактом истечения сроков трудового договора работающих преподавателей. Кроме того, в настоящее время очень остро обострилась проблема кадрового обеспечения высшей школы: низкий уровень оплаты труда привел к оттоку квалифицированных специалистов из системы образования (особенно преподавателей технических специальностей); наметилась тенденция старения преподавательских кадров, так как молодых преподавателей не привлекает перспектива работы с низкой оплатой труда; в образовательном процессе участвуют в значительной степени преподаватели-совместители, а нередко преподаватели, не имеющие достаточного опыта и знаний; есть и случаи привлечения к образовательному процессу преподавателей техникумов, колледжей и даже школ, что является вынужденной мерой – квалифицированных специалистов-преподавателей не хватает; многие преподаватели вынуждены работать на пределе возможного, выполняя объем учебной нагрузки в пределах двух и даже трех ставок.

Несмотря на очевидное преимущество конкурсного подбора преподавательских кадров в высшей школе при наличии реально существующего высокого социального статуса преподавателя вуза, вызывает сомнение необходимость проведения конкурса в сложившейся в высшей школе ситуации кадрового обеспечения.

Представляется, что конкурсный отбор является определенным тормозом в решении кадровых проблем, возникших в вузах в последние годы. Конкурс перестал быть конкурсом как таковым, так как в системе высшего профессионального образования возникла серьезная кадровая проблема. Никакого конкурса не проводится – выбирать не из кого. Фактически, вместо конкурса имеет место переизбрание на должность, а точнее аттестация преподавательских кадров. Такова реальная ситуация, и с этим необходимо считаться.

Представляется, что необходимо отказаться от проведения такого конкурсного отбора по вышеизложенным причинам, либо предоставить право вузам в соответствии со ст. ст. 32, 53 Закона Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно определять порядок подбора преподавательских кадров. Идея предоставления вузам самостоятельности при подборе кадров в полном объеме в свое время была высказана А. М. Прудинским. Кроме того, он указал, что «усилия работников вузов, задействованных в проведении конкурсной процедуры, материальные затраты, которые вуз вынужден при этом

нести, далеко не во всех случаях оправдывают те цели, ради которых конкурсы проводятся» [5, с. 59–60].

В последние годы в вузах сложилась практика заключения трудового договора с преподавателем сроком до одного года в силу предоставлявшегося ректору такого права в соответствии с п. 20 действовавшего до недавнего времени Положения о порядке замещения должностей от 6 августа 1999 г. Такой порядок указанным Положением определялся как конкурс документов. Обязательным условием для заключения такого договора являлось согласие преподавателя. Если преподаватель желал продолжать трудовые отношения, то ему необходимо было пройти процедуру конкурсного отбора, а в случае избрания на должность с ним заключался трудовой договор сроком до 5 лет. При этом работу на условиях срочного трудового договора, предшествующую прохождению конкурса, можно было рассматривать как «своеобразный испытательный срок» [5, с. 72].

Думается, что такой порядок устраивает и работника (преподавателя) и работодателя (высшее учебное заведение). Однако, если сопоставить сложившуюся практику с Трудовым кодексом РФ, становится очевидным явное противоречие между действующим Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава, предоставляющим ректору право заключения трудовых договоров с преподавателями на срок до одного года в случаях, установленных этим Положением и ст. 332 ТК РФ, определяющей, что замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключению которого предшествует конкурсный отбор, а из текста ст. 332 ТК РФ не усматривается возможность заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками иначе, как путем прохождения конкурсного отбора или процедуры выборов. Именно поэтому Положение от 26 ноября 2002 г. не предоставляет ректору права заключать трудовые договоры с преподавателями без проведения процедуры конкурсного отбора даже в случаях открытия новых вузов, до начала работы Ученого совета, при согласии преподавателя сроком до одного года, при приеме на работу штатного совместителя и других.

Данное изменение, несмотря на то, что оно произведено в соответствии с требованиями ТК РФ, безусловно, отрицательно отразится на организации учебного процесса в вузе, так как такая постановка вопроса не позволит оперативно решать вопросы кадрового обеспечения образовательного процесса и приведет к серьезным проблемам с привлечением на работу преподавательских кадров – ни для кого не секрет, что кадровая проблема реально существует в высшей школе.

В образовательном процессе высших учебных заведений участвует значительное число преподавателей-совместителей, а необходимость прохождения ими конкурса вызовет отказ определенной части преподавателей от участия в конкурсе, что и приведет к необеспеченности квалифицированными специалистами образовательного процесса. Совершенно очевидно, что возможность работы на условиях почасовой оплаты труда не решит кадровой проблемы в полном объеме. В связи с этим представляется, что законодатель не владеет достоверной информацией о реальной ситуации, существующей в высшей школе. С одной стороны, попытка законодателя построить идеальную модель подбора научно-педагогических кадров в вузе является позитивной, но, с другой стороны, не учитывать реалии нельзя, ведь в высшей школе на современном этапе достаточно проблем, которых в связи с принятием нового Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников от 26 ноября 2002 г. становится еще больше.

Анализируя реальную ситуацию, сложившуюся в высшей школе, и учитывая требования, предъявляемые к высшей школе сегодня, и поставленные перед системой высшего и послевузовского профессионального образования задачи, представляется, что целью правового регулирования труда педагогических работников высшей школы является создание режима наибольшего благоприятствования.

Одним из первых шагов на пути создания такого режима видится в отмене конкурсного избрания на должности преподавательского состава вузов, что соответствует основополагающей идее трудового права – преимущественного заключения трудового договора на неопределенный срок и позволит уйти от необходимости заключения срочного трудового договора. Заключение трудового договора на неопределенный срок, безусловно, отвечает интересам преподавателей. Такой договор позволит преподавателям работать в более комфортных условиях, создаст необходимые условия для реализации творческих возможностей преподавательского состава, так как конкурс, каким бы он ни был, вносит элемент нервозности в преподавательскую деятельность.

Поскольку конкурсное избрание на должность осуществляется традиционно и фактически трансформировалось в аттестацию, представляется возможным заменить конкурс аттестацией и закрепить это на законодательном уровне. Аттестация вполне отвечает интересам и работодателя (учебного заведения), так как стимулирует преподавателей на качественное выполнение своих трудовых обязанностей, и работников (преподавателей), так как исключает необходимость заключения срочных трудовых договоров с преподавателями, что, в свою очередь, благотворно повлияет на образовательный процесс, на психологический климат в коллективе преподавателей, а это немаловажно.

Аттестация преподавательских кадров в высшей школе органично вписывается в смысл ст. 81 подп. б п. 3, в соответствии с которым работник может быть уволен в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Отказ от проведения конкурсного отбора преподавательских кадров представляется надежным способом защиты трудовых прав преподавателей вузов. Такая постановка вопроса, кроме того, лишает возможности руководству высшего учебного заведения сводить счеты с негодными преподавателями, что, к сожалению, тоже имеет место в реальной вузовской жизни.

Совершенно очевидно, что конкурсный порядок подбора кадров ставит в неравное положение педагогических работников вузов по сравнению с другими педагогическими работниками, а также с работниками вообще. Представляется, что отказ на законодательном уровне от такого порядка подбора кадров соответствует конституционным подходам к реализации права на труд. Думается, что в современных условиях нет объективной необходимости ставить огромную армию преподавательских кадров страны в неравное с другими гражданами положение при реализации одного из основных конституционных прав.

### **Литература и нормативные источники**

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации от 06.08. 1999 г.
4. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации от 26.11.2002 г.
5. Прудинский А. М. Правовое регулирование труда работников высшей школы. СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 1996.