

## Особенности конкурсного порядка замещения должностей научными работниками в период развития цифровой экономики в Российской Федерации

А. В. Завгородний

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Лицо, желающее заключить трудовой договор по должности научного работника с образовательной организацией, должно предварительно вступить с этой организацией в конкурсные правоотношения. В статье детально анализируется конкурсный порядок замещения должностей научными работниками образовательных организаций в Российской Федерации. Несмотря на общие черты с конкурсным порядком замещения должностей профессорско-преподавательским составом, конкурсная процедура замещения должностей научными работниками имеет ряд существенных особенностей, которые не нашли еще должного освещения в юридической литературе. В связи с этим автор остановился на особенностях конкурсного порядка замещения должностей научными работниками в образовательных организациях и проанализировал основные этапы возникновения конкурсных правоотношений этой категории работников. Победитель конкурса получает право на заключение трудового договора с образовательной организацией в установленном порядке.

*Ключевые слова:* научный работник, конкурсный порядок, квалификационные требования, конкурсные правоотношения.

### Введение

В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных образовательных программ, предусматриваются должности научных работников и педагогических работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам (ст. 50 Федерального закона от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»)<sup>1</sup>.

*Научным работником* (исследователем) является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью (ст. 4 Федерального закона от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (ред. от 23.05.2016)).

Должности научных работников предусматриваются в научных организациях, в образовательных организациях, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность.

Особенности трудовой деятельности научных работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предопределили необходимость принятия специальных трудовых норм, установ-

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.12.2019).

ливающих особый порядок возникновения трудовых отношений для этой категории работников.

При этом заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также их переводу на соответствующие должности научных работников в образовательных организациях предшествует избрание по конкурсу.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу и порядок проведения указанного конкурса, определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-творческой деятельности. Указанный орган обязан согласовать этот перечень с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор, должно предварительно вступить с организацией, объявившей конкурс на соответствующую научную должность, в *конкурсное правоотношение*.

Конкурсное правоотношение обязательно в силу того, что действующим законодательством избрание по конкурсу установлено как неременное условие для возникновения или продолжения трудовых правоотношений между претендентом или научным работником и образовательной организацией (Петренко, 1979, с. 62).

Однако трудовые отношения этой категории работников возникают не только на основании одного трудового договора. Само основание возникновения их трудовых правоотношений значительно шире и включает в себя в качестве обязательного *конкурсное правоотношение*, в которое лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор, должно вступить с организацией, объявившей конкурс на соответствующую должность. Следовательно, конкурсное правоотношение, во-первых, является *предшествующим по отношению к трудовому*, в конечном счете возникающему на основании трудового договора. Во-вторых, оно *обязательно в силу того, что действующим законодательством избрание по конкурсу установлено как неременное условие для возникновения или продолжения трудовых правоотношений* между претендентом или научным работником и организацией.

## Основное исследование

*Возникновение конкурсного правоотношения.* Процедура замещения должностей научных работников по конкурсу утверждается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч. 2 ст. 336.1 ТК РФ).

В соответствии с этой нормой приказом Министерством образования и науки РФ от 2 сентября 2015 года № 937 был утвержден «Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников» (далее — Порядок).

Действующий Порядок определяет лишь общие правила проведения конкурса на замещение должностей научных работников и перевода на соответствующие должности научных работников в научных организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высше-

го образования и дополнительным профессиональным программам (далее — организация). Указанный Порядок также распространяется на иные организации, осуществляющие научную и (или) научно-техническую деятельность.

Указанный Порядок не распространяется на научных работников РАН. Для них действует положение, утвержденное приказом Минобрнауки РФ № 145, Минздравсоцразвития РФ № 353, РАН № 34 от 23 мая 2007 г. «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук».

Требования, указанные в Порядке, не распространяются на научные и образовательные организации высшего образования, особенности правового положения которых определены *специальными* федеральными законами, если порядок и (или) особенности проведения конкурса установлены иными, предусмотренными для указанных организаций нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии со ст. 24 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова и Санкт-Петербургский государственный университет относятся к ведущим классическим университетам Российской Федерации, особый статус которых определяется специальным федеральным законом. Специальным законом является Федеральный закон от 10 ноября 2009 г. № 259-ФЗ «О Московском государственном университете имени М. В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете». Таким образом, Московскому государственному университету имени М. В. Ломоносова и Санкт-Петербургскому государственному университету предоставлено право разрабатывать и утверждать свои Положения о порядке замещения должностей научно-педагогическими работниками. Следовательно, указанный Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников на эти университеты не распространяется, и они могут установить избрание научных работников на ученом совете, по аналогии с действующим правилом избрания по конкурсу профессорско-преподавательского состава. Процедура избрания научных работников на ученых советах в образовательных организациях осуществлялась до 2015 г. В последующем она была изменена в связи с принятием указанного Порядка.

Однако в течение трех рабочих дней после принятия решения о победителе конкурса указанные организации также обязаны поместить информацию о состоявшемся конкурсе в информационно-телекоммуникационной сети на своем официальном сайте и на портале вакансий по адресу: <http://ученые-исследователи.рф> (далее — портал вакансий).

В соответствии с ч. 4 ст. 336.1 ТК РФ в целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу в следующих случаях:

- при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года;
- для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

Данный перечень является исчерпывающим и не может быть расширен организацией (работодателем) самостоятельно.

В основе конкурса как особой правовой конструкции лежит идея состязательности. Состязательность в конкурсе прежде всего направлена на достижение оптимального результата. Победившим в конкурсе признается тот участник (претендент), который в наибольшей степени отвечает установленным критериям (профессиональному стандарту) для замещения соответствующей научной должности. В соответствии с ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ *профессиональный стандарт* — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Вот почему в условия конкурса обязательно включаются квалификационные требования, которым должен соответствовать участник, а также научные и (или) научно-технические задачи, решение которых научным работником предполагается.

Как мы видим, основное значение конкурса заключается в оценке профессионального уровня претендента на замещение должности научного работника (далее — претендент) или перевода его на другие должности научных работников в организации, исходя из ранее полученных претендентом научных и (или) научно-технических результатов.

Для проведения конкурса в организации формируется *конкурсная комиссия*. При этом состав конкурсной комиссии определяется с учетом необходимости исключения возможности *конфликта интересов*, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

*Конфликт* — столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов людей. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели и средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний партнеров. Конфликты могут возникать в связи с противоречиями: поиска, когда сталкиваются новаторство и консерватизм; групповых интересов, когда люди отстаивают интересы только своей группы, коллектива при игнорировании общих интересов; связанными с личными, эгоистичными побуждениями, когда корысть подавляет все другие мотивы.

Действующее законодательство не устанавливает минимальную или максимальную численность конкурсной комиссии. Вопрос о численности комиссии решается работодателем самостоятельно. Однако персональный состав конкурсной комиссии должен быть утвержден приказом руководителя организации.

Порядок определяет, что в состав конкурсной комиссии обязательно включаются руководитель организации, представители выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) организации, а также ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.

Принятое в организации Положение о конкурсной комиссии, ее состав и порядок ее работы размещаются на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Следует признать, что при конкурсном порядке установления трудовых правоотношений решающее значение придается не тем элементам общего порядка, которые существуют при обычных условиях возникновения трудовых правоотношений, а элементам, присущим только конкурсу. *Во-первых*, обязательно квалифи-

кационные требования к участникам конкурсного отбора, строгое соблюдение порядка проведения конкурса, максимальная степень ознакомления членов конкурсной комиссии с материалами конкурса по каждому участнику. *Во-вторых*, обязательно наличие решения конкурсной комиссии организации об избрании одного из нескольких участников конкурсного отбора. *В-третьих*, право выбора лучшего претендента принадлежит не руководителю организации, а конкурсной комиссии, которая в последующем не может быть стороной в трудовых правоотношениях и которая неправомочна заключать трудовой договор с избранным претендентом от имени научной организации. В случае если конкурсная комиссия принимает отрицательное решение в отношении определенного лица, его право на установление в результате данного конкурса трудовых отношений с организацией погашается (Дзегорайтис, 1968, с. 59). Но в случае принятия положительного решения конкурсной комиссией создается конкретная предпосылка вступления в трудовое правоотношение.

Таким образом, избрание по конкурсу следует рассматривать как правоотношение. Однако *конкурсное правоотношение* имеет длящийся характер с определенными этапами развития применительно к последовательному совершению ряда юридически целенаправленных действий. *Первому* этапу конкурса соответствует процедура объявления конкурса организацией, *второму* — прием заявлений от претендентов на участие в конкурсе, *третьему* — избрание конкретного претендента конкурсной комиссией организации.

*Первый этап* избрания по конкурсу — объявление конкурса на сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на своем официальном сайте и на портале вакансий — есть правомерный волевой акт организации, специально направленный на достижение определенного юридического результата — установления конкурсных прав и обязанностей для его участников. Это строго определенный акт, выполняющий конкурсную регулирующую функцию. В силу объявления конкурса возникает конкретная юридическая предпосылка возникновения конкурсных правоотношений. Объявление конкурса порождает для лиц, желающих принять в нем участие, не субъективное право, существование которого мыслимо лишь в рамках правоотношения, а только общее объективное право подать заявление для участия в конкурсном отборе.

Способ информирования о конкурсе указывает на его *публичный характер* и предполагает распространение данного объявления в широких кругах общестственности. Оно адресовано не какому-либо заранее определенному лицу, а всякому, кто удовлетворит указанным в нем требованиям (Дзегорайтис, 1969, с. 25).

Следовательно, обращение к неопределенному кругу лиц — основной отличительный признак первого этапа конкурса, выделяющий его из числа последовательно сменяющих друг друга целенаправленных действий при конкурсном отборе. Объявление о конкурсе должно дать тем, кто предполагает принять участие в нем, достаточно полное представление о конкурсе (его условиях).

Само объявление еще не определяет конкретного состава субъектов конкурсных прав — он должен определиться позже. На первом этапе конкурса возникает лишь правовая обязанность организации в течение срока, ею установленного, принять заявления на участие в конкурсе от лиц, которые соответствуют требованиям, указанным в объявлении.

Объявление конкурса выявляет лишь одного участника конкурсного отбора — организацию (как устроителя) и те условия, при которых организация принимает на себя определенные обязанности. На этом этапе пока еще неизвестно, какое количество правоотношений возникнет на основании сделанного организацией объявления о конкурсе и возникнут ли они вообще.

Дата окончания приема заявок определяется организацией и не может быть установлена ранее 20 календарных дней с момента размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет объявления, предусмотренного Порядком.

Отказ в приеме заявления организацией возможен в случае *несоответствия* претендента квалификационным требованиям по указанной в объявлении должности, в случае непредоставления установленных в объявлении документов либо в случае *нарушения* установленного организацией срока подачи заявления.

Для участия в конкурсе претенденту необходимо разместить на портале вакансий заявку, содержащую информацию, указанную в Порядке. Список претендентов, подавших заявки на участие в конкурсе, формируется на портале вакансий автоматически. Если на конкурс не подано ни одной заявки, он признается несостоявшимся и организация может повторно объявить конкурс. Размещенная претендентом на портале вакансий заявка автоматически направляется на рассмотрение конкурсной комиссии на официальный адрес электронной почты организации. В течение одного рабочего дня с момента направления заявки претендент получает электронное подтверждение о ее получении организацией. Срок рассмотрения заявок определяется организацией и не может быть более 15 рабочих дней со дня окончания приема заявок. Прием заявлений от претендентов прекращается в связи с окончанием срока, установленного организацией, но не ранее 20 календарных дней с момента размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет организации объявления о конкурсе.

*Второй этап* избрания по конкурсу характеризуется персональным определением тех претендентов, которые своими фактическими действиями (подачей заявлений) изъявили желание участвовать в конкурсном отборе. После приема заявления на участие в конкурсе правовое положение претендента меняется: он превращается в участника конкурса.

С появлением второго участника конкурса (претендента) возникает и само правоотношение. Прием заявлений порождает для организации новые юридические последствия. После подачи заявлений и окончания срока их приема организация уже не просто связана возможностью приема заявлений от неопределенного круга лиц, а выполняет точно установленные обязанности перед конкретными субъектами, подавшими заявления. Таким образом, между организацией, объявившей конкурс, и каждым участником конкурсного отбора возникают собственно *конкурсные правоотношения*. Данные правоотношения обладают определенным содержанием. Его образуют, с одной стороны, субъективное право каждого из претендентов требовать от организации проведения конкурсного отбора и обеспечения возможности присутствовать на заседании конкурсной комиссии организации, рассматривающей их кандидатуры, ознакомиться с действующим Порядком о конкурсе, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями коллективного и трудового договоров; с другой — корреспондирующая этому праву претендентов обязанность организации провести конкурсный отбор

в установленном порядке и предоставить каждому претенденту указанные выше права и возможности.

*Развитие конкурсного правоотношения.* С развитием конкурсного правоотношения непосредственно связан *третий этап* конкурса — процедура избрания конкретного участника (претендента) конкурсной комиссией организации.

По итогам рассмотрения заявок конкурсная комиссия составляет рейтинг участников на основе их оценки из сведений, содержащихся в заявке и иных прикреплённых к заявке материалах, и результатов собеседования с участником (при наличии), которые наиболее полно характеризуют квалификацию, опыт работы и его результативность.

Рейтинг определяется на основании суммы балльной оценки, выставленной членами конкурсной комиссии участнику.

Победителем конкурса считается участник, занявший *первое место* в рейтинге (далее — победитель). Решение конкурсной комиссии должно включать указание на участника, занявшего второе место в рейтинге.

С принятием конкурсной комиссией решения об избрании на должность одного из нескольких участников изменяется как субъектный состав, так и содержание конкурсных правоотношений. Теперь организация связана определёнными обязательствами только с конкретным участником конкурса, избранным конкурсной комиссией. Для данного участника конкурсные правоотношения будут трансформироваться в трудовые правоотношения, а для всех остальных участников они прекращаются.

Третий этап конкурсного отбора параллельно порождает *правоизменяющие* и *правопрекращающие* последствия. Победитель конкурса получает право на заключение трудового договора с организацией в установленном порядке. Этому праву противостоит обязанность организации 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 конкурсной комиссии организации 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 заявлению сразу после завершения процедуры конкурсного отбора.

Таким образом, решение конкурсной комиссии прекращает те конкурсные правоотношения (между организацией и участниками конкурса), которые возникли и развились до его принятия.

*Заключение трудового договора.* После принятого конкурсной комиссией решения об избрании конкретного претендента по конкурсу обе стороны будущего трудового правоотношения (избранный участник и организация) должны изъявить обоюдное согласие на установление непосредственно трудовых правоотношений. Это происходит на стадии обсуждения содержания трудового договора и его заключения.

С победителем конкурса заключается трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством как на неопределённый срок, так и на срок, определённый его сторонами.

Если в течение 30 календарных дней со дня принятия соответствующего решения конкурсной комиссией победитель не явился для заключения трудового договора, организация объявляет о проведении нового конкурса либо может заключить трудовой договор с участником, занявшим *второе место* в рейтинге.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

## Выводы

На основании проведенного анализа порядка замещения должностей научными работниками можно сделать следующие выводы:

- замещение должности по конкурсу проводится независимо от того, занята ли эта должность по срочному трудовому договору конкретным лицом или она является вакантной;
- конкурс объявляется регулярно в связи с окончанием срока трудового договора научного работника или в случае возникновения вакантной должности;
- к замещению должности допускаются только лица, соответствующие установленным требованиям (критериям);
- конкретный претендент для замещения должности определяется конкурсной комиссией организации на основании определения рейтинга участников конкурса;
- руководитель научной организации (уполномоченное им лицо) организует конкурс, но он не вправе без решения конкурсной комиссии заключить трудовой договор с кем-либо из участников конкурса;
- трудовой договор организация (в лице руководителя) заключает с участником, который занял *первое место в рейтинге*, составленном конкурсной комиссией организации.

Если победитель конкурса не проявил желания заключить трудовой договор в течение 30 календарных дней со дня принятия соответствующего решения конкурсной комиссией, то организация объявляет о проведении нового конкурса либо может заключить трудовой договор с участником, занявшим *второе место* в рейтинге.

## Библиография

- Дзегорайтис, Альгимантас Б. 1968. Конкурс в советском гражданском праве. *Правоведение* 6: 55–62.
- Дзегорайтис, Альгимантас Б. 1969. *Конкурс в советском гражданском праве*. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ленинград.
- Петренко, Леонид Ф. 1979. *Законодательство о труде научных работников*. Москва: Наука.



Контактная информация:

Завгородний Александр Васильевич — канд. юрид. наук, доц.; a.zavgorodniy@spbu.ru

## Features of the competitive procedure for the replacement of posts by scientists during the development of the digital economy in the Russian Federation

A. V. Zavgorodniy

St. Petersburg State University,  
7–9, Universitetskaya nab., St. Peterburg, 199034, Russian Federation

A person who wants to conclude an employment contract for the position of a scientist with an educational organization must first enter into a competitive relationship with this organization. The article analyzes in detail the competitive procedure for filling positions by scientists of educational organizations in the Russian Federation. Despite the similarities with the competitive procedure for the replacement of posts by professors and teachers, the competitive procedure for the replacement of posts by scientists has a number of significant features that have not yet been adequately covered in the legal literature. In this regard, the author dwelled on the features of the competitive procedure for filling positions by scientists in educational organizations and analyzed the main stages of the emergence of competitive legal relations of this category of workers. The winner of the competition receives the right to conclude an employment contract with an educational organization in the prescribed manner.

*Keywords:* scientist, competitive procedure, qualification requirements, competitive legal relations.

### References

- Dzegoraitis, Algimantas B. 1968. Competition in Soviet civil law. *Pravovedenie* 6: 55–62. (In Russian)  
Dzegoraitis, Algimantas B. 1969. *Competition in Soviet civil law*. Sci. in Law Diss., Leningrad State University. Leningrad. (In Russian)  
Petrenko, Leonid F. 1979. *Legislation on the work of scientists*. Moscow, Nauka Publ. (In Russian)

Author's information:

Aleksandr V. Zavgorodniy — PhD in Law, Associate Professor; a.zavgorodniy@spbu.ru