

Трудовоправните и административноправни аспекти в процедурите за хабилитация на академичния състав в Република България

Ангрияна Андреева*
Дарина Димитрова**

Резюме: В статията се изследва взаимовръзката между трудовоправните и административноправни аспекти в процедурите за хабилитация на академичния състав в страната. Акцент в изложението е поставен на анализа на специалната нормативна уредба, регламентирана със Закона за развитието на академичния състав в Република България и Закона за висшето образование. На база на комплексния анализ се набелязват проблеми в закона и се обосновава необходимостта от актуализирането му.

Ключови думи: академичен състав, доцент, професор, трудови правоотношения на хабилитирани лица, процедури за хабилитация.

JEL: K31, I23

Увод

Съвременният период от развитието на висшето образование в България се свързва с демократичните промени в страната след 1989 г. В този етап

* Ангрияна Андреева е доктор, доцент, ръководител на катедра „Правни науки“ на Икономически университет – Варна.

** Дарина Димитрова е доктор, главен асистент в катедра „Правни науки“ на Икономически университет – Варна.

от своето развитие то преминава през множество предизвикателства, съответстващи на динамиката в обществените отношения, членството на страната в Европейския съюз и необходимостта от непрекъсната актуализация в нормативната уредба на процесите в сферата на висшето образование с цел съответствието му с потребностите на съвременното образователно пространство, доближаване до европейския модел и гарантиране на по-добра професионална реализация на завършилите лица (Димитрова, 2016) (Dimitrova, 2016).

В цялостния процес на модернизирание на висшето образование множество са факторите, които влияят на качеството. Един от тях е свързан с осигуряването на висококвалифицирани лица, които като част от академичния състав на висшите училища да осъществяват наука и образователен процес на ниво (Тонкова, et al., 2012), съответстващо на международните норми за качество и конкурентоспособност (В разпоредбата на чл. 1 (2) от ЗРАСРБ са регламентираны принципи за придобиване на научните степени и заемане на академичните длъжности, сред които са и: 3. гарантиране на обществения интерес, свързан с качеството на образователния процес и научните изследвания; 4. международно признание, обмен на експерти и информация при провеждане на процедурите, с оглед

изграждането на единно образователно и научноизследователско пространство). Съвременното българско висше образование се базира на национални специални нормативни актове, които в своята съвкупност уреждат обществените отношения, свързани с осъществяването на образователния процес във висшите училища и развитието на научните изследвания. Тематиката, свързана с осигуряването на качествен образователен процес в университетите, е с нестихващ интерес както от страна на законодателя, за което свидетелстват множеството изменения в нормативната уредба и непрекъснатият процес на внасяне на проектно-предложения за нови корекции, така и от страна на учените в различни области на познанието – юристи, управленци и др.

Проблематиката е обект на пряко нормативно уреждане от Закона за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ – обн. ДВ. бр. 38 от 21 май 2010 г.), Правилника за прилагането му (ППЗРАСРБ – обн. ДВ. бр. 75 от 24 септември 2010 г.) и правилниците на висшите училища, а субсидиарно приложение намират множество закони и подзаконови нормативни актове от други правни отрасли. В различни свои аспекти изграждането на членовете на академичния състав е изследвано в правната теория (Средкова, 1996) (Мингов, 2013) (Илиев, 2009) (Стайков, 2010), но в българската доктрина липсва изследване на взаимовръзките на трудовоправната и административноправната материя в нейното единство при провеждане на хабилитационни процедури. В същото време, в теорията и практиката не стихват споровете относно необходимостта от въвеждането на единни критерии за заемането на академичните длъжности, както и извършването на корекции в процедурните норми на ЗРАСРБ с цел отстраняване на несъвършенства в законовата уредба.

Всичко това сочи за сложността на изследвания проблем, за нееднозначното му разбиране и тълкуване в практиката на висшите училища, съдебни и специализирани органи, осъществяващи контрол на процедурите за хабилитация. С оглед на това може да бъде изведена и **актуалността на проблематиката**, която се обуславя към всеки един момент от въвеждането на ЗРАСРБ предвид непрекъснатите промени в обществените потребности, обвързаността с международните норми и въвеждането на стандарти, осигуряващи не само национално, но и международно ниво на дейността на академичния състав на висшите училища, трансфера на кадри и резултати от изследователската дейност.

Научната цел на настоящата статия е да се направи теоретично изследване на фактическия състав по възникване на правоотношенията на хабилитираните лица с висшето училище и посредством анализ на разпоредбите на общата и специална нормативна уредба да се даде основа за изясняване на възникнали спорни въпроси в процедурите по хабилитация. Анализът на националното законодателство във взаимовръзката трудовоправна-административноправна уредба да послужи за обосноваване на необходимостта от усъвършенстване на законодателството.

За реализиране на посочената цел авторите си поставят следните конкретни **задачи**: 1) Да се извърши анализ на приложените източници и в частност трудовоправни норми от актуалната нормативна уредба в областта на развитието на академичния състав в Република България; 2) Да се очертае сложният фактически състав по възникване на трудовото правоотношение с хабилитираните лица и след анализ на компонентите да се изведат проблемите в приложението на нормите; 3) На база на извършения анализ да се изведат обобщения, препоръки и предложения за усъ-

вършенстване на националната уредба за хабилитация.

Обект на изследването е нормативна уредба, регламентираща процедурите за хабилитация в Република България. **Предмет на изследването** е взаимовръзката на трудовоправни и административни норми на действащото законодателство, свързани с хабилитация.

За осъществяване на целта и научните задачи в изследването е използван правно-догматичен метод, посредством който е анализирана действащата нормативна уредба. Разглеждат се доктринални постановки, свързани с изследваната тематика, анализират се относимите източници, включително в сравнителен план между общото трудово законодателство, административноправната и специалната нормативна уредба. Статията е съобразена с действащото законодателство към 1-ви февруари 2018 г.

1. Фактически състав за възникване на трудово правоотношение – обща характеристика и проблематика

Липсва легално определение на понятието „хабилирано лице“, но по смисъла на чл. 48, ал. 1 ЗВО в числото на хабилитирания академичен състав влизат лицата, притежаващи научното звание „доцент“ или „професор“. Конкретните условия и ред за заемане на съответните академични длъжности са уредени в ЗРАСРБ. Наред с тези законови актове, във висшите училища (научните организации) се прилагат и техните вътрешни правилници, приети на принципа за академична автономия (Димитрова, 2016) (Димитрова, 2017).

Извършването на анализ и правилното тълкуване на нормите, касаещи хабилитацията на лицата от академичния състав, изисква на първо място определяне на комплекса от приложими източници и респективно тяхното правилно йерархично

подреждане. Предвид поставените изследователски задачи, е поставен акцент на актуалната вътрешна нормативна уредба. Основният нормативен акт, регламентиращ в цялост висшето образование, е Законът за висшето образование (ЗВО – обн. ДВ. бр. 112 от 27 Декември 1995 г.). Като част от материята на този базисен нормативен акт се явява и уредбата на правоотношенията с лицата от академичния състав – глава шеста. Съгласно чл. 48, ал. 3 ЗВО, академичните длъжности „асистент“, „главен асистент“, „доцент“ и „професор“ се заемат при условията и по реда на ЗРАСРБ и на правилниците на висшите училища. Съотношението между двата нормативни акта е в отношение: общ – специален закон.

Въпросите, свързани с трудовите правоотношения на работниците и служителите, се уреждат от общ нормативен акт – Кодекса на труда (КТ – обн. ДВ. бр. 26 от 1 Април 1986 г.). Респективно трудовите правоотношения на академичния състав, в т.ч. и на хабилитираните лица, се уреждат от явяващата се специална нормативна уредба спрямо тях – ЗВО, ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ, Закон за лечебните заведения (обн. ДВ. бр. 62 от 9 юли 1999 г.), вътрешни актове, приемани от висшите училища. Това съотношение следва както от нормата на чл. 59 ЗВО, така и се извлича по тълкувателен път предвид спецификата на отношенията към уреждането, на които са насочени гореизброените актове.

Важно значение, както от теоретична, така и от практическа гл.т., има **определяне вида на правоотношенията**, които възникват между хабилитираното лице и висшето училище. Въпреки осъществяването на специфична, съчетаваща единство от научно-изследователска и преподавателска дейност, в изпълнение на държавната политика по осигуряване на качествен образователен процес в сферата на висшето образование, правоотноше-

нията безспорно се отнасят към групата на трудовете. Това изрично е посочено в чл. 54, ал. 1 ЗВО – длъжностите по чл. 48, ал. 1, с изключение на длъжността „асистент“, се заемат с трудов договор за неопределено време. С оглед на този текст може да се направи извод за безсрочност на трудовото правоотношение, което е предопределено от статута, който имат тези лица в общата структура на членовете на академичния състав по чл. 48 ЗВО (Чл. 48, ал. 1 и 2 ЗВО: Длъжностите на научно-преподавателския състав във висшите училища са: 1. за хабилитирани преподаватели – доцент и професор; 2. за нехабилитирани преподаватели – асистент и главен асистент. Длъжностите на нехабилитираните лица, на които се възлага само преподавателска дейност за неспециалисти по езиково обучение, спорт, изкуство и други, са преподавател и старши преподавател). Законодателят е направил опит да заложи основания за възникване, които включват различни фактически състави, респективно наукометрични показатели в зависимост от конкретната академична длъжност. Това отчита от една страна различната позиция в йерархията на академичната структура, а от там – и нюансите във възлаганата трудова функция.

В процедурите за хабилитация трудовото правоотношение възниква от сложен фактически състав. Въпреки безспорната му принадлежност към категорията трудови правоотношения, изричната норма на чл. 97 КТ предвижда, че правната уредба на конкурса по реда на Раздел IV, глава пета от КТ не се прилага за заемане на академични длъжности, в изследвания случай – доцент и професор. Именно това е причината приложение да намери специалният трудовоправен режим, включващ единството от законови и подзаконови актове – ЗВО, ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ, Правилниците за дейността на висшите

училища и конкретните вътрешни актове, регламентиращи изискванията във съответното висше училище. Именно в тях е предвиден съставът, водещ до възникване на трудовото правоотношение, който обхваща единство от конкурс и последващ избор от предвиденото по закон основно звено на висшето училище – факултетен съвет. Тази последователност от юридически факти трябва да е реално настъпила и при спазване на установените законови срокове. За заемане на академичната длъжност „доцент“ нормата на чл. 24, ал. 2 ЗРАСРБ изисква кумулативно единство на двата елемента за успешното реализиране на основанието и възникването на тази основа на трудовото правоотношение.

Предхождащо условие за откриване на конкурс за заемането на академичната длъжност „доцент“ е да бъде осигурена съответната преподавателска или изследователска натовареност, съгласно съответния правилник на висшето училище или научна организация (чл. 24, ал. 3 ЗРАСРБ, чл. 55, ал. 2 и 3 ППЗРАСРБ). Тези норми на закона и правилника за прилагането му са от категорията бланкетни, като съответното им допълване следва да се реализира посредством локалните правни норми от вътрешен акт, съобразен със спецификите и потребностите на конкретното учебно заведение. Този законодателен подход считаме за правилен, т.к. от една страна е в съответствие с принципа на академичната автономия, а от друга отчита потребностите от членове на академичния състав на висшето училище, респективно звеното, иницирало процедурата за хабилитация. Не на последно място, този подход отразява и е в унисон с извършената със ЗРАСРБ децентрализация в процедурите. В тези случаи отговорността за балансираното разпределение на академичните длъжности следва да бъде на висшите училища, които при изготвянето и приемането на

вътрешната си нормативна уредба следва да предвидят и ред, респективно квоти за заемане на хабилитационните длъжности. Това е продиктувано от няколко причини.

На първо място, следва да се има предвид потребността от хабилитирано лице в съответната научна област, респективно специалност. **На второ място**, висшите училища отчитат потребността от хабилитирани лица с оглед успешното провеждане на акредитационни процедури, които изискват наличие на минимален брой хабилитирани лица на основен трудов договор, за акредитиране на специалност, докторска програма или институционална акредитация. **На трето място**, следва да се определи оптималният баланс между хабилитирани и нехабилитирани лица, както с оглед правилното структуриране на образователния процес, така и с цел обезпечаване на финансовата страна, а именно – по-високите трудови възнаграждения за хабилитиран състав на висшето училище.

Спецификата в основанието за заемане на академичните длъжности за хабилитирани лица като част от академичния състав на висшето училище изисква съответните длъжности да бъдат заети от лица, преминали през двата взаимосвързани етапа. Това е в отлика от общия ред на основанията за възникване на трудово правоотношение по КТ, където конкурс и избор са предвидени като самостоятелни основания за възникване на трудовоправната връзка. Специалната уредба е предвидила изрично кумулиращо единство на двете основания, т.к. само и единствено в тяхната взаимовръзка и последователно осъществяване би могла да се реализира потребността от обезпечаване на академичния състав с качествени кадри.

Първата фаза от провеждането на конкурс цели извършване на селекция измежду кандидатите за заемане на академичната длъжност „доцент“, която следва проце-

дурните норми на чл. 24-27а ЗРАСРБ, чл. 53-58 ППЗРАСРБ, респективно чл. 29-29в ЗРАСРБ, чл. 60-62 ППЗРАСРБ за академичната длъжност „професор“, детайлизирана с норми от вътрешните актове на висшите училища. За разлика от конкурсния изпит при нехабилитираните членове на академичния състав, най-вече главни асистенти, предвид сходството в елементите на фактическия състав, при конкурса за доцент, като първи елемент в сложния фактически състав за хабилитация на членовете на научното жури се вменияват други задължения. Те следва да извършат оценяване качествата на кандидатите в процедурата за доцент съобразно качествените критерии, свързани в едно по-високо ниво в познанието на съответната научна област. Това е нормално израстване в йерархията по развитие на академичния състав, предвид което е безспорно правилно заложеното като процес за провеждане на конкурса.

Оценяването се извършва посредством предоставянето на рецензии и становища, включващи качествена характеристика на кандидата чрез оценяване на научните му изследвания, обективирани и представени за участие в хабилитационната процедура, като монографии, студии, статии, учебна литература. Целта на тази селекция е да обезпечи потребността на висшето училище, респективно първичното звено с лице, което качествено да изпълнява трудовите си задължения в двете основни направления в дейността на университетите, а именно – обезпечаване на образователния процес с лектор и научноизследователския с учен в съответната сфера на теорията.

Успешното завършване на **първия елемент от фактическия състав** е предпоставка за продължаване на процедурата, респективно до завършването ѝ с финализираща последица – възникване на трудово правоотношение. **Вторият елемент от сложния фактически състав** е провежда-

нето на избор от основното звено – факултетен съвет. Този елемент от процедурата е важен от гл.т. на постигането на крайния целен резултат, а именно обезпечаване на академичния състав с хабилитирано лице. За съжаление, законодателят е лаконичен в уредбата на тази част от процедурата, което поставя факултетните съвети, като колективен орган на висшето училище пред множество въпроси, противоречива практика и тълкуване на нормите.

На първо място се поставя въпросът – факултетният съвет обвързан ли е с предложението на научното жури относно кандидата, който е предложен в доклад, или следва да бъдат предложени на гласуване всички кандидати, участвали в конкурса? Последващ въпрос, който възниква, е възможно ли е факултетният съвет да не избере предложеният от научното жури кандидат, който успешно е издържал конкурса? Това са въпроси, при които много тясно се преплитат трудовоправна и административноправна уредба, и отговор на всеки един от тях изисква познаването и комплексното прилагане нормите на двата правни отрасъла.

Последният елемент, който законът изисква за възникване на трудовото правоотношение, е волеизявлението на ректора. Именно този елемент осъществява от формална страна изискването на трудовото законодателство, приложено към специалната уредба при оформянето на трудовоправната връзка посредством писмен трудов договор. Този елемент, обаче, колкото и естествен завършващ да се явява, предизвиква множество противоречия. Това се дължи от една страна на несъвършенствата на законовите текстове на ЗРАСРБ, а от друга страна, на съчетаването на три самостоятелни трудовоправни института, всеки един от които е предвиден като самостоятелно основание от КТ да породи трудовоправна връзка.

Поставените въпроси са повече от отговорите, които законодателят дава в противоречивата специална уредба. Предвид неспецифичната трудовоправна материя, която уреждат, ЗВО и ЗРАСРБ не съдържат правилните взаимовръзки и нужната съгласуваност на нормите между тях и КТ. От една страна е изричната норма на ЗРАСРБ, предвиждаща конкурс и избор, като част от фактическия състав, гоген да доведе до възникване на трудово правоотношение. От друга страна е нормата, изискваща сключването на трудов договор с избраното лице. За правилно считаме изразеното от проф. Мингов становище за необходимост от кумулативно наличие на следните елементи от фактическия състав – провеждане на конкурс, избор от съответния факултетен съвет и акт на съответния ръководител на висшето училище (Мингов, 2013, р. 17). По този начин се спази изискването за обвързаност на трудовоправната специална материя на ЗВО и ЗРАСРБ с КТ, който като основополагащ общ нормативен акт съдържа базисните норми за безсрочния характер на трудовото правоотношение с хабилитираните лица.

Ректорът на висшето училище се явява представляващият го и в това си качество той е оправомощен да изрази волята на работодателя юридическо лице – висше училище, да утвърди направения от факултетния съвет избор. Възниква въпросът: в оперативна самостоятелност или респективно обвързана компетентност действа в този случай ректорът? Липсата на законова уредба неминуемо изисква извличането на отговора по пътя на правното тълкуване, което в конкретния случай попада пред административноправна проблематика, която е поставена в служба и за задоволяване потребности на трудовоправна материя и отношения. Изследването на фактическия състав по провеждане на хабилитационни процедури изисква де-

тайлно изследване, което излиза извън поставените в настоящата статия задачи и е обект на самостоятелно монографично анализиране.

2. Административноправни аспекти в процедурите за хабилитация

От една страна, процедурите за хабилитация са част от общото понятие за административно производство, като институт на административното право и процес (Дерменджиев, et al., 2010) (Костов & Хрусанов, 2011) (Андреева & Йолова, 2016). От друга страна, това е специфично административно производство, регулирано от специалните закони в един конкретен отрасъл на държавното управление – управление на образованието (Сивков, et al., 2015). Административноправните аспекти в процедурите за хабилитация са в две основни насоки: 1) същност на процедурата, като административно производство; и 2) ред за съдебно-административно обжалване на актовете, издадени в хода на тази процедура. В настоящата статия се разглежда само **процедурата за хабилитация като административно производство**. Редът за обжалване на актовете на органите на висшето училище (научната организация), издадени в процедурите по заемане на академични длъжности, не е предмет на това изследване. Процедурата за хабилитация като административното производство представлява **съвкупност от материални и процесуални норми**.

Материалноправните норми определят изискванията и предпоставките за заемане на академичните длъжности „доцент“ и „професор“. Целта на тези норми е да определят условията, на които трябва да отговарят кандидатите за съответната академична длъжност. Съгласно чл. 24, ал. 1 и чл. 29, ал. 1 и 2 ЗРАСРБ, предпоставките за заемане на академичните

длъжности „доцент“ и „професор“ на ниво законова уредба са почти идентични (Кандидатите и в двата случая трябва да отговарят на следните условия. Първо, да са придобили образователна и научна степен „доктор“. Второ, да са били преподаватели, включително хонорувани, или членове на научноизследователски екип в същото или в друго висше училище или научна организация, или да са упражнявали художественотворческа дейност, или да са били специалисти от практиката и да имат доказани постижения в своята област. Трето, да са представили публикуван монографичен труд или равностойни публикации в специализирани научни издания или доказателства за съответни на тях художественотворчески постижения в областта на изкуствата, които да не повтарят представените за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ и на научната степен „доктор на науките“). Разликите са по отношение на условието за заемане до момента академична длъжност. Кандидатите за „доцент“ трябва не по-малко от две години да са заемали академична длъжност „асистент“ или „главен асистент“, съответно кандидатите за „професор“ трябва не по-малко от две години да са заемали академичната длъжност „доцент“. Няма пречка, ако кандидатите не са заемали длъжността „доцент“, да заемат длъжността „професор“. В този случай те трябва да представят още един публикуван монографичен труд или равностойни публикации. Така, както са уредени в ЗРАСРБ, материалноправните норми, регламентиращи условията за двата вида хабилитация, имат минимални различия. Предпоставките за заемане на академичните длъжности „доцент“ и „професор“ могат да имат повече различия, доколкото в правилника на съответното висше училище (научна организация) може да се определят и допълнителни изисквания или да се предвидят и други условия, отразяващи

спецификата на отделните професионални направления (чл. 53, ал. 2 и чл. 60, ал. 3 ППЗРАСРБ).

Целта на материалноправните норми е да установят стандарти, които гарантират наличието на определени качества у кандидатите за съответните академични длъжности по отношение на придобитата образователно-научна степен, преподавателски стаж и научни публикации. За съжаление, действащата нормативна уредба е такава, че законите предпоставки за заемане на академични длъжности са определени твърде общо. От друга страна, има твърде големи различия във вътрешните правилници на отделните висши училища или научни организации относно условията и реда за заемане на академични длъжности, най-вече относно необходимите научни публикации. Така всяка образователна или научна институция присъжда научни звания според различаващи се значително едни от други „минимални изисквания“, което води до разнопосочна практика. **Липсата на единни държавни изисквания за заемането на академичните длъжности** „доцент“ и „професор“, като основен материалноправен недостатък в процедурите по хабилитация, е коментирана в правната литература почти веднага след приемането на ЗРАСРБ през 2010 г. Това е съществена празнота в националната правна уредба, която компрометира прилагането на закона (Андреева & Игнатова, 2013, р. 45).

Този факт е вече отчетен от законодателя като значим проблем. Проектът на Закон за изменение и допълнение на ЗРАСРБ (754-01-27/21.06.2017) (Достъпен на: <http://www.parliament.bg/bg/bills/ID/69131/>) – приет на първо четене, предвижда въвеждане на минимални национални изисквания, на които трябва да отговарят кандидатите за придобиване на научна степен и за заемане на академичните длъжности „главен асистент“, „доцент“

и „професор“. Приемането и прилагането на единни държавни изисквания за академичните длъжности, съобразени със спецификата на различните научни области и професионални направления, безспорно ще бъде положителна стъпка към усъвършенстване на законодателството в тази област. В проектозакона минималните национални изисквания са формулирани като критерии за допустимост за оценяване на кандидатите. Законопроектът е съобразен с мотивите на Решение № 11 на Конституционния съд от 5 октомври 2010 г. по к.г. 13/2010 г. (ЗРАСРБ е приет през 2010 г., като още с неговото приемане част от разпоредбите му са оспорени от група народни представители от 41-вото Народно събрание и впоследствие са обявени за противоконституционни от Конституционния съд с Решение № 11 от 5 октомври 2010 г.).

От своя страна, **целта на процесуалноправните норми е да уредят процедурата** по оценка на допуснатите кандидати за заемане на съответната академична длъжност. Процедурите за заемане на академичните длъжности „доцент“ и „професор“ са много сходни и имат редица прилики, тъй като преминават през едни и същи етапи (Първо, процедурите се откриват с решение на висшето училище (научната организация) за провеждане на конкурс (чл. 3, ал. 1 ЗРАСРБ). Второ, и двете академични длъжности се заемат въз основа проведен конкурс и избор (чл. 24, ал. 2 и чл. 29, ал. 3 ЗРАСРБ). Трето, конкурсите се провеждат от научно жури, определено със заповед на ректора на висшето училище (ръководителя на научната организация), след предложение на първичното звено и след утвърждаване от факултетния/научния съвет (чл. 4, ал. 1 и 2 ЗРАСРБ). Четвърто, научното жури класира кандидатите с явно гласуване и ги предлага за избор от факултетния/научния съвет, който от своя страна взема решение за

избор на „доцент“/„професор“ (чл. 27а, ал. 1 и чл. 29в ЗРАСРБ). Разликите са основно по отношение състава на научното жури – и в двата случая то се състои от седем членове, като най-малко трима са външни лица (т.е. не са в трудови отношения с висшето училище (научната организация), в която се провежда конкурсът за заемане на длъжността), но в състава на журито за „доцент“ най-малко трима от тях трябва да са професори, докато в това за „професор“, най-малко четирима трябва да са професори (чл. 25 и чл. 29а ЗРАСРБ). Очевидно е, че в двете процедури за хабилитация действващите процесуални норми имат минимални разлики и са формулирани твърде общо. Това създава редица проблеми, които са изследвани в литературата (Андреева & Игнатова, 2013, р. 44).

На първо място сред процедурните проблеми се откроява липсата на обективни критерии при формиране на научните журита. При изготвянето на проектозакона за изменение и допълнение на ЗРАСРБ (754-01-27/21.06.2017) е отчетен като значим проблем именно липсата на достатъчно строги изисквания за професионална компетентност и обективност на членовете на научното жури. Това води до субективизъм, тъй като не са установени единни правила за работата на научните журита. Проектозаконът предвижда за членове на журито да се избират хабилитирани лица, с постижения в съответната научна област, а по възможност – и в съответното направление и специалност, включени в специален регистър. Всички членове на научното жури трябва да отговарят на минимални национални изисквания.

Практиката по прилагането на ЗРАСРБ през изминалите години констатира непълноти на чл. 4, ал. 4 и § 1, т. 3 от допълнителните му разпоредби относно наличието на конфликт на интереси при определяне състава на научното жури. Това създава

възможности за субективизъм при изготвянето на становищата и рецензиите на членовете на научното жури. За решаване на този проблем в проектозакона се предлага допълване на разпоредбата чл. 4 ЗРАСРБ, като се предвижда: 1) обстоятелствата относно наличие на конфликт на интереси да се установяват с декларация от всеки член на научното жури, за което да се носи отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс; и 2) при наличие на факти и обстоятелства, пораждащи основателни съмнения в обективността и безпристрастността на член на научното жури, кандидатът за заемане на академична длъжност да може мотивирано да поиска от факултетния/научния съвет този член на журито да бъде заменен с друг от съответната квота по предвиден от закона рег.

Въвеждането на по-детайлни правила за формирането и работата на научните журита ще доведе до равнопоставеност на кандидатите за заемане на академични длъжности при провеждане на процедурите, а това от своя страна ще способства за повишаване качеството на академичния състав и на научната продукция.

Като **процедурен проблем** се откроява и **възможността заседанията на научното жури да се провеждат присъствено**, тъй като не е законово определен необходимият минимален брой присъстващи членове. За разрешаването на този проблем в цитирания проектозакон се предлага приемане на нова ал. 10 в чл. 4 ЗРАСРБ с текст: „Не могат да се провеждат заседания на журито в намален състав. Отказът от участие в заседание или отказът от полагане на подпис на член на журито в протокола се установява с подписите на присъстващите членове на журито и не е основание за спиране на процедурата.“ Приемането на предложените допълнения на ЗРАСРБ безспорно ще доведе до подобряване в организацията на работа на научните журита. **В закона може да се**

допълни и още, че при конкурси за заемане на академичните длъжности „доцент“ и „професор“ ръководителят на катедрата (първичното звено) е член на журито по право. Аргументът е, че катедрата обявява конкурса за своите нужди (Андреева & Игнатова, 2013, р. 45).

На следващо място сред процедурните проблеми е липсата на нормативно определени конкретни срокове за формиране на научното жури в различните процедури, както и за голяма част от техните отделни етапи, което поставя кандидатите в положение на зависимост от решенията на първичните звена, съответно на ръководителите на висшите училища или научни организации. За отстраняването на този проблем в цитирания проектозакон се предвижда допълнение на чл. 4 ЗРАСРБ, с което се определя срок за назначаване на научното жури и за издаване на заповедта на ректора на висшето училище (ръководителя на научната организация). Неспазването на законоустановените срокове е включено като основание за спиране на съответната процедура. Законодателното уреждане на точно определен срок за формиране състава на научното жури ще бъде позитивна промяна в процедурите по хабилитация. **Налице е друг проблем – различно тълкуване от кой момент започва да тече срокът** за изготвяне на рецензии/становища от членовете на научното жури и съответно следва да бъдат публикувани на сайта на висшето училище или научната организация. Присъединяваме се към предложението, направено в специализираната литература, а именно – срокът за изготвяне на рецензии и становища от членовете на научното жури да започва от момента на избор на председател и определянето на рецензенти (Андреева & Игнатова, 2013, р. 45).

Значим процедурен проблем е и липсата на яснота дали факултетните съвети са обвързани с решенията на научните

журита, т.е. дали при положително решение на научното жури факултетният съвет може да гласува отрицателно (Андреева & Игнатова, 2013, р. 44). С приемането на предложения законопроект тази законова празнота ще бъде отстранена със създаването на нова ал. 3 в чл. 27а ЗРАСРБ, съгласно която факултетният/научният съвет ще може с мотивирано решение да отхвърли направеното от научното жури предложение.

Към процесуалните норми спада и контролът върху протичането на процедурите за хабилитация и тяхното приключване, осъществяван от министъра на образованието и науката чрез проверка по собствена инициатива или по сигнал на заинтересована страна. Проверката завършва с констатации за редовността на всеки отделен етап на процедурата (чл. 30 ЗРАСРБ). По действащата правна уредба **липсват конкретни механизми за ефективен контрол от страна на министъра на образованието и науката, върху процедурите** както по време на провеждането им, така и след приключването им. За елиминирането на тази законова празнота в цитирания законопроект се предлагат съответни изменения и допълнения на ЗРАСРБ. В чл. 30 се развива по-детайлно процедурата за осъществяване на контрол от министъра на образованието и науката по отношение дейността на висшите училища (научните организации) при провеждане на процедурите за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности. Също така се предлагат допълнения в чл. 32, като се уреди оспорването на решенията за избор за заемане на академични длъжности и за присъждане на научни степени пред по-горестоящия административен орган – министърът на образованието и науката. Осигуряването на ефективен контрол върху провежданите процедури гарантира обективност и безпристрастност при оценяването на кан-

дигатите за придобиване на научни степени, съответно за заемане на академични длъжности.

Предлаганите промени в ЗРАСРБ могат да бъдат оценени положително, защото ще създадат национална общовалидна рамка на процедурите за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности. След евентуалното им приемане ще се прецизират цялостно нормативните текстове, ще се отстранят неясноти и противоречия, позволяващи противоречиво тълкуване при прилагане на законите разпоредби.

Заключение

В рамките на настоящата разработка е извършен комплексен анализ на нормативната уредба, свързана с процедурите за хабилитация в българското законодателство от аспекта на трудовоправната им значимост предвид възникващото правоотношение и административноправните аспекти във фактическия състав и в последствие при контрола на процедурите. Основните акценти в проведеното изследване са предпоставени от неговата цел и заложените изследователски задачи.

В резултат на извършения анализ се поставят въпроси, породени както в процеса на доктриналните търсения, така и в реалната практика по приложението на нормите. Авторите констатират незадоволително качество на нормите в специалните актове, обезпечаващи образователната дейност във висшите училища и най-вече в частта, касаеща възникването на трудовоправна връзка с хабилитираните лица. На база на това е апел към законодателя за неотложна нормативна намеса, която да извърши коригиране в несъгласуваната трудовоправна нормативна уредба, некореспондираща както помежду си в актовете от групата на специалните, така и с базисни принципи на основния акт – КТ.

В изложението авторите правят обобщения и набелязват някои противоречия в норми на действащата към момента уредба, които, въпреки че засягат трудовоправни и респективно административноправни аспекти от правния режим по хабилитация, не могат да бъдат разглеждани самостоятелно, а само и единствено в тяхната взаимовръзка. Всеки един от тези пороци се отразява по негативен начин върху цялостния процес, като води до противоположност на определеното действие или до качествени измерители на процедурите. С оглед прецизност и по-голяма яснота, в настоящата статия обобщенията и препоръките ще бъдат представени, следвайки последователността на изследваната проблематика:

➤ **Изводи, обобщения и препоръки от анализа на трудовоправната материя:**

Анализът на трудовоправните аспекти в процедурите за хабилитация констатира множество несъвършенства, противоречия и респективно на това потребност от законодателна реакция за отстраняването на пороците и корекция в регламентацията. Основен недостатък е липсата на конкретика в специалните актове – ЗРАСРБ, ЗВО, ППЗРАСР, относно елементите от сложния фактически състав по възникване на трудовото правоотношение с хабилитираните лица – „доцент“ и „професор“. Законодателят е използвал механизъм на изброяване на понятията, в случая кумулативно единство на конкурс и избор. Този подход е обичаен в хипотези, когато тези понятия се използват с утвърден в теорията и законодателството смисъл. В разглежданите процедури се констатират различия между понятията, използвани за нуждите на трудовото законодателство в КТ и специалната уредба, регулираща отношенията в сферата на развитието на академичния състав на Република България.

Наред с това се констатира несъвършенство при регламентирането на стату-

та на хабилитираните лица, след придобито и реализирано право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Видно от постановени съдебни решения е наложилото се тълкуване за прекратяване на правата, с които се ползва лицето към момент на активно трудово правоотношение. Този проблем е с множесто измерения, които не са пряк обект на настоящото изследване, но се отразяват неблагоприятно както спрямо лицето, така и спрямо стартирали и неприключили процедури с негово участие. Проблемът може да бъде поставен в различни плоскости – личностни, процедурни, дискриминационни, и в тази посока следва да се адмира законотелната идея, заложена в проекта за изменение на ЗРАСРБ, според която за хабилитирани лица ще се приемат и такива, които са били на съответната длъжност и са придобили правото на пенсия.

➤ **Изводи, обобщения и препоръки от анализа на административноправната проблематика:**

Анализът на административноправни аспекти в процедурите за хабилитация разкрива редица проблеми в това административно производство като съвкупност от материални и процесуални норми. Липсата на единни държавни изисквания за заемането на академичните длъжности е основен материалноправен недостатък в процедурите за хабилитация и съществена празнота в националната правна уредба, която изисква бързо законодателно решение. Сред процедурните проблеми се откроява липсата на: 1) обективни критерии при формиране на научните журита; 2) нормативно определени конкретни срокове за формиране на научното жури в различните процедури, както и за голяма част от техните отделни етапи; 3) яснота дали факултетните съвети са обвързани с решенията на научните журита; 4) конкретни механизми за ефективен контрол от страна на министъра на образованието и науката, върху процедурите.

За елиминирането на посочените процедурни проблеми се налага: 1) въвеждане на по-детайлни правила за формирането и работата на научните журита; 2) да се определи срок за назначаване на научното жури и за издаване на заповедта на ректора на висшето училище (ръководителя на научната организация); 3) законодателното уреждане на правото на факултетния/научния съвет да може с мотивирано решение да отхвърли направеното от научното жури предложение; 4) да се развие по-детайлно процедурата за осъществяване на контрол от министъра на образованието и науката по отношение дейността на висшите училища (научните организации) при провеждане на процедурите за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности.

В своята съвкупност набелязаните проблеми и направените предложения за подобряване на правната рамка в процедурите за хабилитация не изчерпват в цялост възникващите в практиката въпроси, които се нуждаят от самостоятелно и детайлно теоретично изследване и респективно преосмисляне на законодателната идея. Въпреки набелязаните през годините проблемни точки и подадени сигнали от страна на учени, работещи в тази област, както и ректори на висши училища, буди недоумение липсата на ангажираност и на реакция от страна на законодателя към значимостта на проблемите в сферата на израстването на академичния състав и обвързаността им с качеството и конкурентоспособността на българското висше образование.

Надяваме се широкото обществено обсъждане на изготвения от МОН проект за изменение на ЗРАСРБ, в който е заложено създаването на критерии за кариерно израстване в науката да допринесе за качествена промяна в закона, която да бъде както своевременна, така и отразяваща реалните проблеми в развитието на академичния състав.

Цитирани източници:

Андреева, А. & Игнатова, И., 2013. Закон за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) – действие и проблематика. Известия на Съюза на учените – Варна. Серия Хуманитарни науки (1), с. 43-46.

(Andreeva, A. & Ignatova, I., 2013. Zakon za razvitiето na akademichnia sastav v Republika Bulgaria (ZRASRB) – deystvie i problematika. Izvestia na Sayuza na uchenite – Varna. Seria Humanitarni nauki (1), s. 43-46.)

Андреева, А. & Йолова, Г., 2016. Основи на публичното право. Варна: Наука и икономика.

(Andreeva, A. & Yolova, G., 2016. Osnovi na publichnoto pravo. Varna: Nauka i ikonomika.)

Дерменджиев, И., Костов, Д. & Хрусанов, Д., 2010. Административно право на Република България. Обща част. София: Сиби.

(Dermendzhiev, I., Kostov, D. & Hrusanov, D., 2010. Administrativno pravo na Republika Bulgaria. Obshta chast. Sofia: Sibi.)

Димитрова, Д., 2016а. Исторически традиции и тенденции за развитие на академичната автономия. Известия на Съюза на учените – Варна. Серия Хуманитарни науки (1), с. 63-69.

(Dimitrova, D., 2016a. Istoricheski traditsii i tendentsii za razvitie na akademichnata avtonomia. Izvestia na Sayuza na uchenite – Varna. Seria Humanitarni nauki (1), s. 63-69)

Димитрова, Д., 2016б. Правен режим на висшите училища от Освобождението до днес. Известия на ИУ-Варна (2), с. 226-238.

(Dimitrova, D., 2016b. Praven rezhim na visshite uchilishta ot Osvobozhdenieto do dnes. Izvestia na IU-Varna (2), s. 226-238)

Димитрова, Д., 2017. Форми и граници на академичната автономия. VIII международна научна конференция Икономиката в променящия се свят – национални, регионални и глобални измерения (ИПС-2017). Варна, Наука и икономика, с. 407-417.

(Dimitrova, D., 2017. Formi i granitsi na akademichnata avtonomia. VIII mezhdunarodna nauchna konferentsia Ikonomikata v promenyashtia se svyat – natsionalni, regionalni i globalni izmerenia (IPS-2017). Varna, Nauka i ikonomika, s. 407-417)

Илиев, Ц., 2009. Висшето образование в България и икономическите детерминанти на XXI век. Диалог (2), с. 86-95.

(Iliev, Ts., 2009. Vissheto obrazovanie v Bulgaria i ikonomicheskite determinanti na XXI vek. Dialog (2), s. 86-95)

Костов, Д. & Хрусанов, Д., 2011. Административен процес на Република България. София: Сиби.

(Kostov, D. & Hrusanov, D., 2011. Administrativen protses na Republika Bulgaria. Sofia: Sibi)

Мингов, Е., 2013. Особенности на трудовите правоотношения при заемане на академични длъжности. Норма (1), с. 5-26.

(Mingov, E., 2013. Osobnosti na trudovite pravootnoshenia pri zaemane na akademichni dlazhnosti. Norma (1), s. 5-26)

Сивков, Ц. и др., 2015. Административно право специална част. София: Сиби.

(Sivkov, Ts. i dr., 2015. Administrativno pravo spetsialna chast. Sofia: Sibi)

Средкова, К., 1996. Новият закон за висшето образование и възникването на трудовите правоотношения на научно-преподавателските кадри. Съвременен право (3), с. 52-62.

(Sredkova, K., 1996. Noviyat zakon za vissheto obrazovanie i vaznikvaneto na trudovite pravoot-

poshenia na nauchno-prepodavatelските kadri. Savremenno pravo (3), s. 52-62)

Стайков, И., 2010. Труговоправни аспекти на Закона за развитието на академичния състав в Република България. Съвременно право – проблеми и тенденции. Национална научно-практическа конференция по случай двадесетгодишнината на сп. „Съвременно право“. София, Сиби, с. 347-367.

(Staykov, I., 2010. Trudovopravni aspekti na Zakona za razvitiето na akademichnia sastav v Republika Bulgaria. Savremenno pravo – problemi i tendentsii. Natsionalna nauchno-prakticheska konferentsia po sluchay dvadesetgodishninata na sp. „Savremenno pravo“. Sofia, Sibi, s. 347-367)

Тонкова, Е.; Христова, С.; Калинова, Н.; Кралева, В.; Игнатова, И., 2012. Възможности за повишаване квалификацията и кариерно израстване на преподавателите в Икономически университет – Варна. Известия на ИУ-Варна (4), с. 48-64.

(Tonkova, E.; Hristova, S.; Kalinova, N.; Krалеva, V.; Ignatova, I., 2012. Vazmozhnosti za povishavane kvalifikatsiyata i karierno izrastvane na преподаvatelite v Ikonomicheski universitet – Varna. Izvestia na IU-Varna (4), s. 48-64)

Dimitrova, D., 2016. Legal Regime of the Bulgarian High Schools from the Liberation until Present Days. Izvestiya Of Varna University Of Economics, (2), pp. 217-229.