



Munich Personal RePEc Archive

**Labor-Law and Administrative Law
Aspects of the Procedures for
Habilitation of the Academic Staff in the
Republic of Bulgaria**

Andreeva, Andriyana and Dimitrova, Darina

2018

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107154/>
MPRA Paper No. 107154, posted 16 Apr 2021 04:46 UTC

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 анализ на специалните нормативни уредби, регламентиращи със Закон за развитието на академичния състав в Република България и Закон за висшето образование. На базата на комплексния анализ се набелязват проблеми в закон 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 преминва през множество предизвикателства, съответстващи на динамиката в обществените отношения, членството на страната в Европейския съюз и необходимостта от непрекъсната актуализация в нормативните уредби 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-добри професионални резултати на звършилите лица (Димитрова, 2016) (Dimitrova, 2016).

В цялостния процес на модернизирване 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 осъществяват научен и образователен процес на високо ниво (Тонкова, et al., 2012), съответстващо на международните норми за качество и конкурентоспособност (Възпоредбата на чл. 1 (2) от ЗРАСРБ са регламентиращи принципи за придобиване на научните степени и заемане на академичните длъжности, сред които са и: 3. гарантиране на обществен 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 свидетелства множеството изменения в нормативния уредба и непрекъснатият процес на въвеждане 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 Закон за развитие на външнорепубликанския състав в Република България (ЗРАСРБ – обн. ДВ. бр. 38 от 21 мئی 2010 г.), Правилник 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 подзаконни нормативни актове от други правни отрасли. В различни свои аспекти изследването на членовете на външнорепубликанския състав е изследвано в правната теория (Средков, 1996) (Мингов, 2013) (Илиев, 2009) (Станіков, 2010), но в българската доктрина липсва изследване на възможностите на трудовоправния и административноправния материал в нейното единство при провеждане на акредитационни процедури. В същото време, в теорията и практиката не стихват споровете относно необходимостта от въвеждането на единни критерии за приемането на външнорепубликанския състав, както и извършването на корекции в процедурните норми на ЗРАСРБ с цел отстраняване на несъвършенства в законова 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 акредитация. С оглед на това може да бъде изведен 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 външнорепубликанския състав на висшите училища, трансфер на кадри и резултати от изследователската дейност.

Научната цел на настоящата статия е да се предприеме теоретично изследване на фактическия състав по възникване на правоотношенията на акредитираните лица с висшето училище и посредством анализ на разпоредбите на общата и специална нормативна уредба да се даде основна изясняване на възникнали спорни въпроси в процедурите по акредитацията. Анализът на националното законодателство във взимовръзката трудовоправно-административноправна уредба да послужи за обосноваване на потребността от усъвършенстване на законодателството.

За реализиране на посочения 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 външнорепубликанския състав в Република България; 2) Да се очертае сложният фактически състав по възникване на трудовото правоотношение с акредитираните лица и след анализ на компонентите да се изведат проблемите в приложението на нормите; 3) На база на извършените анализи да се изведат обобщения, препоръки и предложения за усъ-

вършенстване на националния уредба за хабилитация.

Обект на изследването е нормативния уредба, регламентиращ процедурите за хабилитация в Република България. **Предмет на изследването** е възможностите на трудовоправни и административни норми на действащото законодателство, свързани с хабилитацията.

За осъществяване на целта и научните задачи в изследването е използван правно-догматичен метод, посредством който е анализирани действащите нормативни уредби. Разглеждат се доктринални постановки, свързани с изследваните тематика, анализират се относимите източници, включително в сравнителен план между общото трудово законодателство, административноправните и специалните нормативни уредби. 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 „хабилитирано лице“, но по смисъл на чл. 48, вл. 1 ЗВО в числото на хабилитирания екземплен състав влизат лицата, притежаващи научното звание „доцент“ или „професор“. Конкретните условия и ред за заемане на съответните екземплен длъжности са уредени в ЗРАСРБ. Наред с тези законови актове, във висшите училища (научните организации) се прилагат и техните вътрешни правила, приети на принцип за екземплен автономия (Димитров, 2016) (Димитров, 2017).

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

подреждане. Предвид поставените изследователски задачи, е поставен акцент на актуалния вътрешен нормативен 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 бизнес нормативен акт се явява и уредбата на правоотношенията с лицата от екземплен състав – главно шест. Съгласно чл. 48, вл. 3 ЗВО, екземплените длъжности „асистент“, „главен асистент“, „доцент“ и „професор“ се заемат при условията и по ред на ЗРАСРБ и на правилниците на висшите училища. Съотношението между двата нормативни акта е в отношение: общ – специален закон.

Въпросите, свързани с трудовете правоотношения на работниците и служителите, се уреждат от общ нормативен акт – Кодекс на труда (КТ – обн. ДВ. бр. 26 от 1 Април 1986 г.). Респективно трудовете правоотношения на екземплен състав, в т.ч. и на хабилитираните лица, се уреждат от явяващите се специални нормативни уредби спрямо тях – ЗВО, ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ, Закон за лечебните звания (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 теоретичен, така и от практическ 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 държавния политик по осигуряване на качествен образователен процес в сферата на висшето образование, правоотноше-

ниятъ безспорно се отнасят към групата на трудовете. Това изрично е посочено в чл. 54, вл. 1 ЗВО – длъжностите по чл. 48, вл. 1, с изключение на длъжността „системт“, се вземат 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, вл. 1 и 2 ЗВО: Длъжностите на научно-преподавателския състав във висшите училища са: 1. за хабилитирани преподаватели – доцент и професор; 2. за нехабилитирани преподаватели – системт и главен системт. Длъжностите на нехабилитираните лица, на които се възлага само преподавателска дейност за специалисти по езиково обучение, спорт, изкуство и други, са преподавател и старши преподавател). Законодателят е направил опит да заложи основния за възникване, които включват различни фактически състави, респективно нуклеотрични покзатели в зависимост от конкретната академична длъжност. Това отчитам от една страна различната позиция в йерархията на академичната структура, а от друга – 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 правният уредба на конкурс по ред на Ръздел IV, глава пет от КТ не се прилага за вземане на академични длъжности, в изследвания случай – доцент и професор. Именно това е причината приложение да немери 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. Този последователност от юридически факти трябва да е реално настъпила и при спазване на установените законови срокове. За вземане на академичната длъжност „доцент“ нормата на чл. 24, вл. 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 вземането на академичната длъжност „доцент“ е да бъде осигурен съответният преподавателски или изследователски натовареност, съгласно съответния правилник на висшето училище или научна организация (чл. 24, вл. 3 ЗРАСРБ, чл. 55, вл. 2 и 3 ППЗРАСРБ). Тези норми на закон и правилник за прилагането му са от категорията бланкетни, като съответното им допълване следва да се реализира посредством локалните първи норми от вътрешен акт, съобразен със спецификите и потребностите на конкретното учебно звено. Този законодателен подход считаме за правилен, т.к. от една страна е в съответствие с принцип на академичната автономия, а от друга отчита потребностите от членове на академичния състав на висшето училище, респективно звеното, иницирило 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 бланкетното разпределение на академичните длъжности следва да бъде на висшите училища, които при изготвянето и приемането на

вътрешният си нормативен уредб следва да предвидят и ред, респективно квоти за земане на хабилитационните длъжности. Това е продиктувано от няколко причини.

На първо място, следва да се има предвид потребността от хабилитирани лице в съответният научен област, респективно специалност. **На второ място**, висшите училища отчитат потребността от хабилитирани лице с оглед успешното провеждане на кредитационни процедури, които изискват наличие на минимален брой хабилитирани лице на основен трудов договор, за кредитирани на специалност, докторски програм или институционалния кредитация. **На трето място**, следва да се определи оптималният баланс между хабилитирани и нехабилитирани лице, както с оглед правилното структуриране на образователния процес, так и с цел обезпечаване на финансовата страна, и именно – по-високите трудови възнаграждения за хабилитирани състав на висшето училище.

Спецификата в основанието за земане на академичните длъжности за хабилитирани лице като част от академичния състав на висшето училище изисква съответните длъжности да бъдат зети от лице, преминали през двет взаимосвързани етапа. Това е в отлик 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. Специалният уредб е предвидил изрично кумулиращо единство на двете основания, т.к. само и единствено в тяхната взаимовръзка и последователно осъществяване би могъл да се реализира потребността от обезпечаване на академичния състав с качествени кадри.

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

гурните норми на чл. 24-27 ЗРАСРБ, чл. 53-58 ППЗРАСРБ, респективно чл. 29-29В ЗРАСРБ, чл. 60-62 ППЗРАСРБ за академичната длъжност „професор“, детализирани с норми от вътрешните актове на висшите училища. За разлика от конкурсния изпит при нехабилитираните членове на академичния състав, най-вече главни системи, предвид сходството в елементите на фактическия състав, при конкурс за доцент, като първи елемент в сложния фактически състав за хабилитацията на членовете на научното жури се вменяват 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 съответният научен област. Това е нормално извършване на първията по развитие на академичния състав, предвид което е безспорно правилно зложено като процес за провеждане на конкурс.

Оценяването се извършва посредством предоставянето на рецензии и становища, включващи качествена характеристика на кандидатите 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, и именно – обезпечаване на образователния процес с лектор и научноизследователския с учен в съответната сфера на теорията.

Успешното извършване на **първия елемент от фактическия състав** е предпоставка за продължаване на процедурата, респективно до извършването ѝ с финализиращи последици – възникване на трудово правоотношение. **Вторият елемент от сложния фактически състав** е провеждан-

нето на избор от основното звено – факултетен съвет. Този елемент от процедурата е взет от гл.п. на постигнатото на крайния целен резултат, а именно обезпечаване на академичния състав с хабилитирано лице. За съжаление, законодателят е лъкочен в уредбата на този част от процедурата, което поставя факултетните съвети, като колективен орган на висшето училище пред множество въпроси, противоречив практик 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 подложени на гласуване всички кандидати, участвали в конкурс? Последващ въпрос, който възниква, е възможно ли е факултетният съвет да не избере предложеният от научното жури кандидат, който успешно е извършил конкурс? Това са въпроси, при които много тясно се преплитат трудовоправна и административноправна уредба, и отговор на всеки един от тях изисква познването и комплексното прилагане нормите на дават правни отразява.

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 законите 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 породят трудовоправна връзка.

Поставените въпроси са повече от отговорите, които законодателят дава в противоречивата специална уредба. Предвид неспецифичната трудовоправна материя, която урежда, ЗВО и ЗРАСРБ не съдържат правилните възможности и нужните съгласуваност на нормите между тях и КТ. От една страна е изричната норма на ЗРАСРБ, предвиждаща конкурс и избор, като част от фактическия състав, годе 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 спазва 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 представяващият го и в това си качество той е оправомощен да изрази волята на работодателя юридическо лице – висше училище, да утвърди изречения от факултетния съвет избор. Възниква въпросът: в оперативна самостоятелност или респективно обвързан компетентност действат в този случай ректорът? Липсват ли законна уредба неминуемо изисква изличването на отговор по пътя на първото тълкуване, което в конкретния случай поглед пред административноправна проблематика, която е поставен в служба и за удовлетворяване потребности на трудовоправна материя и отношения. Изследването на фактическия състав по провеждане на хабилитационни процедури изисква де-

твърдо изследване, което излиза извън постъпените в настоящия статия издъчи и е обект на самостоятелно монографично изследване.

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 & Хруннов, 2011) (Андреев & Йолов, 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). Административните 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, издъдени в ход на тази процедура. В настоящия статия се разглежда само **процедурата за хабилитация като административно производство**. Редът за обжалване на актовете на органите на висшето училище (научната организация), издъдени в процедурите по вземане на академични длъжности, не е предмет на това изследване. Процедурата за хабилитация като административното производство предствлява **съвкупност от материални и процесуални норми**.

Материалноправните норми определят изискванията и предпоставките за вземане 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, вл. 1 и чл. 29, вл. 1 и 2 ЗРАСРБ, предпоставките за вземане на академичните

длъжности „доцент“ и „професор“ на ниво законов 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 докато постижения в своята област. Трето, да са представили публикуван монографичен труд или равностойни публикации в специализирани научни издания или доктелств 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 вземане до момента на академична длъжност. Кандидатите за „доцент“ трябва не по-малко от две години да са вземали академична длъжност „асистент“ или „главен асистент“, съответно кандидатите за „професор“ трябва не по-малко от две години да са вземали академичната длъжност „доцент“. Няма пречка, ако кандидатите не са вземали длъжността „доцент“, да вземат длъжността „професор“. В този случай те трябва да представят още един публикуван монографичен труд или равностойни публикации. Тък, както са уредени в ЗРАСРБ, материалноправните норми, регламентиращи условията за двата вида хабилитация, имат минимални различия. Предпоставките за вземане 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

спецификатът на отделните професионални изисквания (чл. 53, вл. 2 и чл. 60, вл. 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 придобити образователно-научен степен, преподавателски стаж и научни публикации. За съжаление, действащите нормативни уредби 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, нито-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 разнопосочни практики. **Липсата на единни държавни изисквания за заемането на академичните длъжности „доцент“ и „професор“,** като основен материалноправен недостиг в процедурите по хабилитация, е коментирани в редицата литература почти веднага след приемането на ЗРАСРБ през 2010 г. Това е съществен празнота в националната правна уредба, която компрометира прилагането на закон (Андреев & Игнатов, 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 научен 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 изисквания, безспорно ще бъде положителен стъпка към усъвършенстване на законодателството в тази област. В проектозакон 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 урежат процедурата** по оценка на допуснатите кандидати за заемане на съответните академични длъжности. 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, вл. 1 ЗРАСРБ). Второ, и двете академични длъжности се заемат въз основа на проведен конкурс и избор (чл. 24, вл. 2 и чл. 29, вл. 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, вл. 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. 27, вл. 1 и чл. 29в ЗРАСРБ). Разликите са основно по отношение състава на научното жури – и в дадения случай 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 този за „професор“, най-малко четирима трябва да са професори (чл. 25 и чл. 29в ЗРАСРБ). Очевидно е, че в двете процедури са хибридни действия действащите процесуални норми имат минимални разлики и са формулирани твърде общо. Това създава редица проблеми, които са изследвани в литературата (Андреев & Игнатов, 2013, р. 44).

На първо място сред процедурните проблеми се откроява липсата на обективни критерии при формиране на научните журита. При изготвянето на проектозакон 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 хибридни 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, вл. 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 списъците и рецензиите на членовете на научното жури. За решаване на този проблем в проектозакон се предлагат допълнения и разпоредби 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, породяващи основателни съмнения в обективността и безпристрастността на член на научното жури, кандидатурата за заемане на академична длъжност да може мотивирано да поисква от факултетния/научния съвет този член на журито да бъде заменен с друг от съответната квота по предвиден от закона ред.

Въвеждането на по-детайлни правила за формирането и работата на научните журита ще доведе до равнопоставеност на кандидатите за заемане на академична длъжност 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 предлагат приемане на нов вл. 10 в чл. 4 ЗРАСРБ с текст: „Не могат да се провеждат заседания на журито в нямален състав. Отказът от участие в заседание или отказът от ползване 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 работата 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 първо. Аргументът е, че катедрата обявява конкурс за своите нужди (Андреев & Игнатов, 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 кондигитите 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 издване на изповедта 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 съставя на научното жури ще бъде позитивен промяна в процедурите по хабилитация. **Налице е друг проблем – различно тълкуване от кой момент започва да тече срокът за изготвяне на рецензии/стеновици от членовете на научното жури и съответно следва да бъдат публикувани на сайт на висшето училище или научната организация. Присъединяваме се към предложението, направено в специализирания литературен, а именно – срокът за изготвяне на рецензии и стеновици от членовете на научното жури да започне от момента на избор на председател и определянето на рецензенти (Андреев & Игнатов, 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 (Андреев & Игнатов, 2013, р. 44). С приемането на предложения законопроект този законово признат ще бъде отстранен със създаването на нов чл. 3 в чл. 27 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 министър на образованието и науката чрез проверка по собствен инициатива или по сигнал на заинтересован страна. Проверката извършва с констатации за редовността на всеки отделен етап на процедурата (чл. 30 ЗРАСРБ). По действащата първа 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 елиминирването на този законово признат в цитирания законопроект се предлагат съответни изменения и допълнения на ЗРАСРБ. В чл. 30 се развива по-детайлно процедурата за осъществяване на контрол от министър 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 кон-

дигнатите за придобиване на научни степени, съответно за звание и академични длъжности.

Предлаганите промени в ЗРАСРБ могат да бъдат оценени положително, защото ще създадат национален общовалиден рамък на процедурите за придобиване на научни степени и за звание и 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 респективно.

Заклучение

В рамките на настоящият ризрботък е извършен комплексен анализ на нормативните уредби, свързани с процедурите за хабилитация в българското законодателство от аспект на трудовоправните им значимост предвид възникващото правоотношение и административноправните аспекти във фактическия състав и в следствие при контрол на процедурите. Основните акценти в проведеното изследване са предпоставени от неговият цел и изложените изследователски задачи.

В резултат на извършения анализ се поставят въпроси, породени както в процес на доктриналните търсения, така и в реалните практики по приложението на нормите. Авторите конструират незадоволително качество на нормите в специалните актове, обезпечващи образователната дейност във висшите училища и най-вече в частта, касаещ възникването на трудовоправна връзка с хабилитираните лица. На база на това е апел към законодателя за неотложна нормативна намеса, която да извърши коригиране в несъгласувания 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 набяляват някои противоречия в норми на действащата към момента уредба, които, въпреки че засягат трудовоправни и респективно административноправни аспекти от правния режим на хабилитация, не могат да бъдат разглеждани самостоятелно, а само и единствено в тяхната възимовръзка. Всеки един от тези пороци се открива по негитивен начин върху цялостния процес, като води до противоречивост на определеното действие или до качествени измерители на процедурите. С оглед прецизност и по-голяма яснота, в настоящият статия обобщенията и препоръките ще бъдат представени, следващо последователността на изследваните проблематики:

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

Анализът на трудовоправните аспекти в процедурите за хабилитация конструират множество несвършенства, противоречия и респективно на това необходимост от законодателна реакция за отстраняването на пороците и корекция в регламентацията. Основен недостатък е липсата на конкретик 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 конструират различия между понятията, използвани за нуждите на трудовото законодателство в КТ и специалните уредби, регулиращ отношенията в сферата на развитието на академичния състав на Република България.

Наред с това се конструират несвършенства при регламентирането на стату-

т и хабилитираните лица, след придобито и реализирано право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Видно от постъпващи съдебни решения е наложено се тълкуване за прекрътяване на правата, с които се ползва лицето към момент на активно трудово правоотношение. Този проблем е с множеството измерения, които не са пряк обект на настоящото изследване, но се отразяват неблагоприятно както спрямо лицето, така и спрямо стартирани и неприключили процедури с негово участие. Проблемът може да бъде поставен в различни плоскости – личностна, процедурна, дискриминационна, и в тази посока следва да се осмислят законодателната идея, заложен в проекта за изменение на ЗРАСРБ, според която за хабилитирани лица ще се приемат и такива, които са били на съответните длъжности и са придобили правото на пенсия.

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

Анализът на административноправните аспекти в процедурите за хабилитация разкрива редица проблеми в това административно производство като съвкупност от материални и процесуални норми. Липсът на единни съществени изисквания за вземането на академичните длъжности е основен материалноправен недостатък в процедурите за хабилитация и съществен пръзлот в националните първи уредби, която изисква бързо законодателно решение. Сред процедурните проблеми се открояват липсът на: 1) обективни критерии при формиране на научните жури; 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 жури; 4) конкретни механизми за ефективен контрол от страна на министър на образованието и науката, върху процедурите.

За елиминирането на посочените процедурни проблеми се налагат: 1) въвеждане на по-детайлни правила за формирането и работата на научните жури; 2) да се определи срок за назначаване на научното жури и за издване 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 рзвие по-детайлно процедурата за осъществяване на контрол от министър на образованието и науката по отношение дейността на висшите училища (научните организации) при провеждане на процедурите за придобиване на научни степени и за вземане на академични длъжности.

В своята съвкупност набелязаните проблеми и направените предложения за подобряване на първите 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 подготвени сигнали от страна на учени, работещи в тази област, както и ректори на висши училища, буди недоумение липсът на ангажираност и на реакция от страна на законодателя към значимостта на проблемите в сферата на изрстването на академичния състав и обвързаността им с качеството и конкурентоспособността на българското висше образование.

Надяваме се широкото обществено обсъждане на изготвените от МОН проекта за изменение на ЗРАСРБ, в който е заложено създаването на критерии за кариерно изрстване в науката да допринесе за качествен промяна в закона, която да бъде както своевременно, така и отразяваща реалните проблеми в развитието на академичния състав.

Цитирани източници:

Андреев, А. & Игнатов, И., 2013. Закон за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) – действие и проблематика. Известия на Съюз 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.)

Андреев, А. & Йолов, 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. Общ част. София: Сиби.

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

Димитров, Д., 2016а. Исторически традиции и тенденции за развитие на академичната автономия. Известия на Съюз 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)

Димитров, Д., 2016б. Превен 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)

Димитров, 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. Osobenosti 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 групи. Съвременното право (3), с. 52-62.

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

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

Стѝйков, И., 2010. Труговопрѝвни ѝспекти на Законѝ за рѝзвитието на ѝкѝдемичния състав в Републикѝ България. Съвременно прѝво – проблеми и тенденции. Национална научно-практическа конференция по случѝю гвѝдесетгодишнинѝтѝ на сп. „Съременно прѝво“. 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)

Тонковѝ, Е.; Христовѝ, С.; Кѝлиновѝ, Н.; Крѝлевѝ, В.; Игнѝтовѝ, И., 2012. Възможности за повишѝване квалификациятѝ и кѝриерно изрѝствѝне 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.