

К вопросу о привлечении к трудовой деятельности иностранных преподавателей в России

В статье проанализированы правовые аспекты трудовых отношений с иностранными гражданами. Определены особенности системы высшего образования и заключения трудовых договоров, с педагогическими работниками, являющимися иностранными гражданами. Выявлены проблемы правового регулирования.

Ключевые слова: *высшее образование, научно-педагогические работники, профессорско-преподавательский состав, трудовой договор, конкурсный отбор.*

В широком смысле слова образование – это процесс или продукт «формирования ума, характера или физических способностей личности... В техническом смысле образование – это процесс, посредством которого общество через школы, колледжи, университеты и другие институты целенаправленно передает свое культурное наследие – накопленное знание, ценности и навыки – от одного поколения другому (между поколениями)» [1, с. 20].

Основной функцией и целью системы российского высшего образования является формирование кадрового интеллектуального потенциала, который отвечал бы современным требованиям и содействовал социально-экономическому развитию страны. Современная система образования обязана обеспечить возможность получения высокопрофессионального образования, чтобы выпускники вузов были конкурентоспособны на рынке труда. Не должно быть ограничений гражданам в получении образования в зависимости от национальности, вероисповедания, имущественного, социального положения, политических взглядов и убеждений. Недопустимо наличие коррупционной составляющей в системе образования, поскольку это негативно отражается на формировании личностных и профессиональных качеств выпускника, ибо специалист должен быть не только образованным и востребованным на рынке труда, но прежде всего гражданином с высокоморальными качествами.

С 2003 г. Российская Федерация является участником Болонского процесса, который направлен на формирование единого европейского образовательного пространства и достижение высокого уровня мобильности как студентов, так и профессорско-преподавательского состава. Это подразумевает создание широких возможностей преподавателям из разных стран передавать свои знания студентам университетов различных государств. В связи с этим российские вузы в последние годы активно привлекают иностранных преподавателей. Привлечение учебными заведениями преподавателей – иностранных граждан для проведения занятий в Российской Федерации имеет некоторые правовые особенности.

ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [2] (подп. 8 п. 4 ст. 13) установлен перечень иностранных граждан, на которых не распространяется требование о получении разрешения на работу на территории Российской Федерации. К их числу отнесены также иностранные граждане, приглашенные в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию

образовательным программам высшего образования образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами, государственными научными центрами, иными научными организациями, в которых действуют диссертационные советы, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо иными научными организациями и инновационными организациями согласно критериям и (или) перечню, утвержденным Правительством Российской Федерации, либо в качестве педагогических работников для проведения занятий в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением лиц, въезжающих в Российскую Федерацию для занятия педагогической деятельностью в духовных образовательных организациях.

При приглашении высококвалифицированных специалистов-преподавателей работодатель освобождается от оформления разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а сами иностранные граждане осуществляют трудовую деятельность на основании разрешения на работу, выдаваемого Федеральной миграционной службой России на срок до трех лет. Согласно п. 6 ст. 13.2 Закона о правовом положении иностранных граждан, при обращении в орган государственной власти за данным разрешением организации следует предоставлять заранее заключенный с иностранным гражданином трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), вступление в силу которых обусловлено получением данным гражданином разрешения на работу. В указанном договоре должны быть отображены стандартные для высококвалифицированных специалистов положения, к примеру, обеспечение работодателем сотрудника и прибывших в Россию членов его семьи, являющихся иностранными гражданами, действующим на территории РФ договором (полисом) медицинского страхования либо договором, заключенным работодателем или заказчиком работ (услуг) с медицинской организацией на получение первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи.

По общему правилу с иностранными преподавателями трудовой договор заключается на неопределенный срок. Исключение составляют преподаватели высших учебных заведений, с которыми может заключаться как договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. В рамках действующего договора иностранные граждане могут неоднократно продлевать срок действия разрешений на работу высококвалифицированных специалистов.

Безусловно, высококвалифицированный зарубежный преподаватель — носитель новой, подчас уникальной или оригинальной информации, методологии преподавания и проведения научных исследований. Но возникает ряд правовых проблем, связанных с трудоустройством иностранного преподавателя. Так, например, основанием возникновения трудовых отношений с преподавателем — гражданином РФ является избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. По своему смысловому значению понятие «конкурс» означает соревнование, конкуренцию. Поэтому к нему прибегают всякий раз, когда необходимо получить лучший из возможных результат. По своему содержанию и особенностям правового регулирования конкурс имеет видовые различия, в частности, он применяется для отбора и юридического оформления трудовых отношений. Конкурсные отношения в сфере трудовых отношений регулируются

нормами трудового права. Результатом конкурсного отбора в этом случае является лучший претендент из принявших участие в конкурсе, способный наиболее качественно выполнять предлагаемую работодателем трудовую функцию. Такую роль, в частности, выполняет конкурсный подбор кадров профессорско-преподавательского состава в вузах. Конкурсные отношения возникают и в сфере гражданско-правовых отношений, но таким образом выявляется конкретный субъект, которому будет выплачено вознаграждение как победителю. При этом на основе определенных требований отбирается лучший результат (работа). Таким образом, конкурс в вузе – это особый порядок подбора и расстановки профессорско-преподавательского состава, обусловленный спецификой целей, задач образовательного учреждения, его структуры и органов управления, позволяющий с учетом конкретных условий работы вуза обеспечить качественную подготовку специалистов.

Конкурс не следует сводить только к подбору кадров. Это единственно возможная форма расстановки прошедших по конкурсу преподавателей, потому что иное движение кадров в вузе (без избрания по конкурсу) законом запрещено. Таким образом, возникновение трудового правоотношения преподавателя с вузом не является одномоментным актом, а носит динамично-процедурный характер с определенными стадиями развития применительно к последовательно совершаемым юридическим актам, совокупность которых в науке трудового права принято определять понятием сложного фактического состава [3, с. 15]. Но на иностранного преподавателя требования российского законодательства не распространяются. Можно ли считать данные обстоятельства дискриминацией в сфере труда? Трудовой кодекс РФ (ст. 3) закрепляет положение «в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства» [4]. То есть приоритет при заключении трудового договора должен отдаваться гражданам России. При приглашении зарубежных преподавателей возникает вопрос: а куда «деть» квалифицированных российских преподавателей? В трудовом договоре иностранного педагогического работника предусмотрены вопросы не только социального страхования, но материального, жилищного и бытового обеспечения.

Так, в Высшей школе экономики действует система конкурсного поиска нужных специалистов. Как и в любом хорошем зарубежном университете, она довольно сложна и включает участие представителей вуза в своеобразных академических ярмарках на главных конференциях, приглашение нескольких кандидатов на вакансию в Москву на интервью, проведение заседаний международного отборочного комитета. Эта система дает плоды. Уже в 2008 г. в Высшей школе экономики на полной ставке работали 13 иностранных специалистов, а в 2009 г. на вакансии было подано более двухсот заявок. Активизировались и другие университеты, а Национальный исследовательский технологический университет (МИСиС), пробив все бюрократические барьеры, даже пригласил американского специалиста на должность проректора [5].

Законодательство Российской Федерации об образовательной деятельности и трудовое законодательство предъявляют к кандидатам в преподаватели, осуществляющим педагогическую деятельность в России, ряд специальных

требований, среди которых присутствует образовательный ценз. Кандидат в преподаватели может быть допущен к педагогической деятельности только при наличии определенного профессионального образования. В этой связи иностранному преподавателю, имеющему иностранный документ об образовании, целесообразно провести процедуру признания этого документа со стороны России и установления его эквивалентности российским документам об образовании. Но, как показывает практика, зачастую данные граждане не имеют соответствующих документов, например: справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо справки о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, а также лица, которые не имеют письменных рекомендаций, характеристик и других документов, подтверждающих их компетентность и уровень квалификации для работы в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а только являются носителями языка (английского, китайского, корейского и т.д.).

Таким образом, необходимо разработать положение о квалификационных требованиях иностранного педагогического работника, в котором следует дать перечень документов, необходимых для работы в учебных заведениях Российской Федерации, а также определить квоту для зарубежных преподавателей.

Библиографический список

1. *George F. Kneller*. Introduction to the Philosophy of Education. N.Y.: John Wiley and Sons, 1971. 128 p.
2. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 05.05.2014 г.) // Рос. газ. 2002. 31 июля.
3. *Гейхман В.Л.* Сложные фактические составы как основание возникновения трудовых правоотношений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М.: МЮИ, 1970. 25 с.
4. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014 г.) // Рос. газ. 2001. 31 дек.
5. Электронная версия бюллетеня «Население и общество». Институт демографии Государственного университета – Высшей школы экономики. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0421/gazeta022> (дата обращения: 25.08.2014).

Gorozhankina M.A. **To the Question of Bringing Labour Activities of Foreign Teachers in Russia.** The article analyzes the legal aspects of labor relations with foreign nationals. Also we find the features of the higher education system and labor contracts, with the foreign teaching staff. The problems of legal regulation of their contracts are identified.

Key words: *higher education, scientific and teaching staff, employment contract, competitive selection.*

Горожанкина Марина Анатольевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданско-правовые дисциплины» СГУПСа. Специалист в области трудового права, права социального обеспечения, семейного права. E-mail: margor71@mail.ru