
ОСНОВНИЯТ ТРУДОВ ДОГОВОР – АХИЛЕСОВАТА ПЕТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ В БЪЛГАРИЯ

д-р Христо Станев

Университет за национално и световно стопанство

Резюме. Развитието на висшето образование в България в условия на криза е в пряка връзка с развитието на академичния състав във висшите училища. Академичният състав е този висококвалифициран преподавателски, научно-преподавателски, изследователски или художествено-творчески състав, който осигурява учебната, научната, художествено-творческата и всяка друга дейност, съответстваща на спецификата на конкретното висше училище. Статута на академичен състав се придобива със сключването на основен трудов договор съгласно трудовото законодателство, при отчитане на спецификите във висшето образование.

Правилното разбиране на дефиницията за основен трудов договор и нейното законосъобразно прилагане в системата на висшето образование, е предпоставка за създаването на необходимите условия за устойчивото му развитие, независимо дали е в условия на криза или подем. Оказва се, че с прилаганите отклонения от законовите изисквания се създават условия за влияние в управлението на автономните висши училища, което изкривява провежданата държавна образователна политика.

Целта на настоящия доклад е да изследва взаимосвързката на понятието „основен трудов договор“ със създаването на условия за развитие на висшето образование в условията на криза. Фокуса в изследването е към държавните висши училища, което не означава, че не е приложимо и за научно-изследователските институции и частните висши училища. На базата на анализа се предлагат и корекционни мерки за еднозначно прилагане на понятието „основен трудов договор“ в системата на висшето образование.

Ключови думи: висше образование; основен трудов договор; академична автономия; академичен състав.

JEL: I28; K23

1. Въведение.

Държавните висши училища се ползват с академична автономия, която е „израз на интелектуалната свобода на академичната общност и творческата природа на образователния, изследователския и художествено-творческия процес като върховни ценности“¹. С последното изменение в Конституцията на

¹ Виж чл. 19, ал. 1 от Закона за висшето образование.

Република България¹, науката, образованието и културата са обявени за национални ценности, за които държавата следва да създава условия за свободното им развитие и да ги подпомага².

Академичната общност включва „членовете на академичния състав, студентите, докторантите и специализантите“³, като в нея не влизат хоноруваните преподаватели и гост-лекторите. „Академичната общност е по-широко по обхват понятие, което включва в себе си академичния състав.“ (Стайков, И., 2011, стр. 2). Ето защо връзката между понятията „основен трудов договор“ и „академичен състав“ има ключово значение при изграждането на академичната общност? С нейното „творческо изкривяване“ в рамките на академичната автономия на висшите училища се постига отклонение от целите на провежданата държавна образователна политика в системата на висшето образование.

Актуалността на проблема с прилагането на концепцията за „основен трудов договор“ за академичния състав от държавните висши училища се свързва най-вече с последиците от неспазването на установените законови изисквания. Когато тези изисквания са непълни и позволяват тълкувания, резултатът е, че винаги има отклонения, които законодателят не е целял с уреждането на обществените отношения в Закона за висшето образование (ЗВО) и Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ). Особеност на трудовите правоотношения във всички висши училища е, че те могат да бъдат първични и вторични, в зависимост от обстоятелството, дали се работи и в други институции и организации. Нерядко имаме и работа в няколко висши училища, което поставя под съмнение възможността за реално изпълнение на научно-преподавателска дейност в рамките на учебната година.

2. Взаимовръзка между „Основно трудово правоотношение“ и „Трудов договор за допълнителен труд“

Трудовите отношения в Република България се уреждат чрез Кодекса на труда (КТ), като нормативен документ от най-висока степен след Конституцията на страната и международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България (които „имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат“⁴). В Кодекса на труда се указва, че „отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения“⁵. Същата норма се използва и в ЗРАСРБ, като се указва, че „академична длъжност се заема по трудово правоотношение“⁶. В КТ се използва понятието „основно трудово правоотношение“, с което се установяват критерии за неговото отличаване от трудовия договор за допълнителен труд. Най-важният от тези критерии е наличието на трудово правоотношение (независимо на какво

¹ Публикувано в ДВ бр. 106/22.12.2023 г.

² Виж чл. 23 от Конституция на Република България.

³ Виж чл. 19, ал. 2 от Закона за висшето образование.

⁴ Виж чл. 5, ал. 5 от Конституция на Република България.

⁵ Виж чл. 1, ал. 2 от КТ.

⁶ Виж чл. 15, ал. 2 от ЗРАСРБ.

основание) преди момента на сключване на „трудов договор за допълнителен труд“, което изключва самостоятелното съществуване на трудовия договор за допълнителен труд.

Основното трудово правоотношение съществува след сключване на трудов договор в писмена форма, като правило, подписан преди постъпването на работа. За целите на изследването не се интересуваме от процедурите, свързани с възникването и прекратяването на трудовото правоотношение и информирането на контролните органи чрез вписване на данните в регистър на заетостта.

В КТ не е предвидено наличието на две и повече „основни трудови правоотношения“. Това се потвърждава от постановките, че може да се сключва договор за допълнителен труд с основния работодател или с друг работодател. Особеност е, че не е предвидено задължение основното трудово правоотношение да е за пълно работно време, от което следва, че трудовия договор за допълнителен труд е възможно да бъде за пълно работно време. В същото време има въведени предпазни разпоредби в интерес на работниците и служителите, като се установява максимална продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд, сумирано с работното време по основното трудово правоотношение, което за пълнолетни лица е установено на 48 часа седмично. С писмено съгласие на работника или служителя, изразено пред работодателя – страна по трудовия договор за допълнителен труд, може и да не се спазва тази максимална продължителност, но при изпълнение на задължението за спазване на непрекъснатата междудневна почивка, която не може да бъде по-малка от 12 часа, както и на седмичната почивка, която в зависимост от конкретните условия е между 24 и 48 часа.

Друга особеност е, че при наличие на избор и преминаване на платена изборна работа или постъпва на научна работа въз основа на конкурс, като самостоятелно правно основание работник или служител може по своя инициатива да прекрати трудово правоотношение без да дължи предизвестие¹. Това е възможност, а не задължение, което обяснява защо има преподаватели от висши училища, които работят в различни изборни органи и продължават да преподават като щатен състав на училището.

Не е без значение и работата като управляващ собственик на търговско дружество, или други производни на договори за управление, които не са трудови договори (включително и при служебните правоотношения). Дали е възможна едновременно работа по повече от един договор за управление на търговско или публично дружество и преподаване като академичен състав във висше училище?

При сумиране на тези констатации се налага извода, че академичния състав във висшите училища работи по трудово правоотношение, което може да е основно трудово правоотношение (независимо дали на пълно или частично работно време) или трудово правоотношение по трудов договор за допълнителен труд при същия или друг работодател (което не може да се класифицира като основно трудово правоотношение).

¹ Виж чл. 327, ал. 1, т. 4 от КТ.

3. „Основният трудов договор“ във висшето образование

Понятието „основен трудов договор“ като „трудоваправно“ (Стайков, И. 2011, стр. 7) се е наложило в сферата на висшето образование, поради наличието на предпоставки за неговото отличаване от понятието „основно трудово правоотношение“. В много от законите на страната, уреждащи дейността на държавни институции, съществува възможността да се изпълнява държавна служба, заедно с преподавателската дейност. За някои от тези дейности е приложена информация в таблица 1, където са дадени обобщено изискванията на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВС на РБ), Закона за Министерство на вътрешните работи (ЗМВР), Закона за съдебната власт (ЗСВ), Закона за сметната палата (ЗСП), Закон за митниците (ЗМ), Закон за държавна агенция „Разузнаване“ (ЗДАР), Закон за държавна агенция „Национална сигурност“ (ЗДАНС), Закон за Национална агенция по приходите (ЗНАП) и Закон за омбудсмана.

Таблица 1. Изисквания за преподаване от държавни служители

№ по ред	По кой закон	Специфични условия и изисквания			
		По граждански договор	По трудов договор	С писмено разрешение	Изискване за уведомяване
1.	ЗОВС на РБ	х			
2.	ЗМВР		х		
3.	ЗСВ	х	х		
4.	ЗСП	х	х		декларация
5.	ЗМ		х*		
6.	ЗДАР	х	х	х	
7.	ЗДАНС	х	х	х	
8.	ЗНАП	х	х		
9.	ЗО	х	х		

* Само по допълнителни трудови договори.

Кратко изследване в законодателството позволява да се изведат обобщения по отношение на изключенията за преподаване, когато се отнася за изпълнение на държавна служба. Те са най-рестриктивни по изискванията на ЗДАР и ЗДАНС, тъй като се изисква разрешение от работодателя, следвани от ЗОВС на РБ, където преподавателска дейност се позволява да се осъществява само по граждански договор. В ЗМВР и ЗМ се позволява по трудов договор, като няма изрично забрана за работа по граждански договор. В останалите изследвани закони е разрешено да се работи по граждански и трудов договор

(ЗСВ, ЗНАП и ЗО), като в ЗСП има изискване да се декларира обстоятелството, че се преподава¹.

Не е по-различно и по отношение на действащите депутати от 49-то Народно събрание. От всичките 240 депутати информация от сайта на Народното събрание за депутати с научни степени има за 26, като 17 от тях са и преподаватели във висши училища с различни академични длъжности.

Семантиката на понятието „основен трудов договор“ е различна спрямо понятието „основно трудово правоотношение“, въпреки, че следва да се третира почти идентично. Отличителна прилика по действащото законодателство се открива във времетраенето – при трудовия договор по реда на ЗВО основанията са само по чл. 67, ал. 1 от КТ – т.е. по договор за неопределено време (известен и като безсрочен), относим към хабилитираните преподаватели и академичната длъжност „главен асистент“, или по срочен трудов договор – валидно само за академичната длъжност „асистент“². Но в КТ има и други основания за сключване на срочен трудов договор, някои от които влизат в колизия с разпоредбите на ЗРАСРБ. Така например по КТ се изисква сключване на срочен трудов договор за „работа на длъжност, която се заема с конкурс – за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс“³. В същото време съгласно ЗРАСРБ академичните длъжности „главен асистент“⁴, „доцент“⁵ и „професор“⁶ се заемат след проведен конкурс и избор по трудов договор за неопределено време. Процедурата и технологията за провеждане на „избор“ по реда на ЗРАСРБ се отличава от постъпване на работа въз основа на избор по КТ. Важна особеност за назначаването на изборна длъжност по Кодекса на труда е максималната продължителност – 5 години⁷, докато за академичните длъжности, заемани по конкурс и избор във висшите училища не се прилага ограничение по срок. Прилага се ограничение по възраст – до 65-годишна възраст, след което трудовите договори с тези лица могат да бъдат само срочни, което ги изключва от академичния състав. Срочни длъжности във висшите училища, за които се установява срок за длъжността са за „асистент“ – срока е 5 години⁸.

¹ Отнася се за директорите на дирекции, ръководителите на структурни звена и одиторите в Сметна палата.

² Удължаване на трудовите правоотношения с хабилитирани лица по реда на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование (ЗВО), навършили възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ (при навършване на 65-годишна възраст - за професори и доценти) става само по срочен трудов договор, което ги изключва като академичен състав, тъй като не са по „основен трудов договор“ по смисъла на § 4д, т. 1 от допълнителните разпоредби на ЗВО.

³ Виж чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ.

⁴ Виж чл. 18, ал. 3 от ЗРАСРБ.

⁵ Пак там, чл. 24, ал. 2.

⁶ Пак там, чл. 29, ал. 4.

⁷ Виж чл. 83, ал. 2 от КТ.

⁸ В Правилника за прилагане на ЗРАСРБ има необходимост от актуализиране на този срок, тъй като е ограничен до 4 години – справка чл. 44, ал. 2.

Други разлики по отношение на трудово правоотношение по КТ и трудов договор по ЗВО може да се открият в:

- срока на договора: по КТ срочното правоотношение е ограничено до 3 години¹, докато в ЗВО срочния трудов договор е ограничен до 5 години², респективно до 3 години за навършилите 65-годишна възраст хабилитирани лица;

- за определен мандат – по КТ за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган, се сключва срочен трудов договор (виж чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ). Същото е и по ЗВО, но в зависимост от вида на мандатната длъжност – колективна или с функции на председател на колективен орган (ректор, декан или др.), се сключва или не допълнително споразумение за срока на мандата. Като правило, за да не загубят статута на академичен състав, с избирането на мандатни длъжностите в колективни органи във висшите училища, хабилитираните преподаватели запазват длъжностите си като такива в катедрите, с учебна дейност, определена съобразно вътрешноведомствените документи. За тези длъжности не се обявяват конкурси.

Независимо от продължителността на основното трудово правоотношение (срочна или безсрочна), работниците и служителите имат еднакви права и задължения и „не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради срочния характер на трудовото им правоотношение в сравнение с работниците и служителите по трудов договор за неопределено време, които изпълняват същата или сходна работа в предприятието, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения“³. Това не важи за системата на висшето образование, тъй като академичния състав е разделен на хабилитирани и нехабилитирани. Нехабилитираните също са ясно разграничени – с придобита научна степен „доктор“ (асистент или главен асистент) или без такава – само асистент, което има отношение към възможностите за провеждане на различен вид учебна дейност.

Понятието „основен трудов договор“ се използва и в други нормативни актове, които не са свързани с висшето образование – например в Закона за камарите на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране (ЗКАИИП)⁴, Закона за лечебните заведения (ЗЛЗ)⁵ (Радева 2014) и Закона за здравното осигуряване (ЗЗО)⁶, без в тях да се съдържа легална дефиниция на това понятие.

¹ Съгласно чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ срока е не „по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго“.

² В чл. 54, ал. 3 на ЗВО са предвидени периоди от време, които се изключват от срока на договора.

³ Виж чл. 68, ал. 2 от КТ.

⁴ Виж чл. 7, ал. 5 от ЗКАИИП.

⁵ Виж § 14, ал. 2 ПЗР на ЗЛЗ.

⁶ Виж чл. 59 и 59в от ЗЗО.

4. Връзка между основният трудов договор и капацитета на висше училище

Когато се прави преценка в Национална агенция за оценяване и акредитация (НАОА) за определяне или промяна на капацитета на висше училище, като първи критерий е наличието на необходимия академичен състав по основен трудов договор, както и наличието на допълнително привлечен за хоноруване¹. Тези критерии могат да бъдат измерени със съотношенията степен на натовареност и степен на използване на преподавателите (в проценти).

Важна особеност е изискването в ЗВО, висшите училища да разполагат „с академичен състав на основен трудов договор, който по всяка специалност води не по-малко от половината от аудиторните и практическите занятия, като хабилитираните лица в него провеждат за всяка специалност не по-малко от 70 на сто от лекционните“² курсове/часове, които обобщено може да бъдат представени в таблица 2.

Таблица 2. Изисквания по Закона за висшето образование

№ по ред	Структурна единица в образователна институция	Минимален брой академичен състав по ЗВО	Изискване за не по-малко от 50 % от аудиторните и практическите	Изискване за не по-малко % лекционни курсове за хабилитирани	Изискване за не по-малко % лекционни часове за хабилитирани
1	2	3	4	5	6
1.	Университет	-	да	≥ 70	-
2.	Самостоятелен колеж	-	да	≥ 50	-
3.	Факултет	21	да	-	$\geq 70/50^*$
4.	Филиал	10	не	≥ 70	-
5.	Колеж	-	да	≥ 50	-
6.	Катедра	7	-	-	-

В рамките на академичната автономия, след решение на Факултетен съвет до 10 на сто от общия хорариум на учебните часове от учебния план при обучението в образователно-квалификационната степен „бакалавър“ и до 20 на сто от общия хорариум на учебните часове от учебния план при обучението в образователно-квалификационната степен „магистър“ могат да бъдат възлагани за провеждане от изявени специалисти от практиката³.

¹ В документа „Критерии за определяне/промяна на капацитета на висше училище“, изтеглен от сайта на НАОА, в раздел „Ресурси“ като т. 1 е посочен „Преподавателски състав“.

² Виж чл. 17, ал. 2, т. 2 от ЗВО.

³ Виж чл. 26, ал. 1 от ЗВО.

Ако разгледаме хипотетичен модел на катедра с академичен състав от 7 (минимално изискуемия по закон) до 12 души с различно процентно отношение на хабилитирани спрямо нехабилитирани преподаватели, с примерен норматив от 320 часа максимална аудиторна заетост на човек, при разпределение на лекции към упражнения в съотношение 50/50 и 70/30, общото учебно натоварване следва да бъде от 2240 часа до 3840 часа, съответно за 360 ч. от 2520 часа до 4320 часа. Извода от сравняването е, че при съотношение 50/50 на хабилитирани спрямо нехабилитирани покриването на аудиторната заетост може да се осъществява от четен брой преподаватели, съответно 8, 10 и 12, както е в примера, докато при съотношение 70/30 има единствена възможност само при 10 души. Във всички останали вариации разпределението на часовете между хабилитирани и нехабилитирани преподаватели е в съотношение, различно от цяло число. При така въведените ограничения се запазват съотношенията, без значение от стойността на норматива. За да се спазва изискването по ЗВО за минимално преподаване от хабилитирани лица на основен трудов договор, следва на 100 % да бъде осигурено щатното разписание с хабилитирани преподаватели на основен трудов договор, а всички останали часове може да бъдат разпределяни на нехабилитирани и хонорувани преподаватели (независимо дали са хабилитирани или не).

Безспорно е, че в такъв модел може да се използват само приближения. Точните сметки се съобразяват с конкретните учебни планове и програми, както и броя на обучаваните студенти, на чиято база се формира и аудиторната заетост на академичния състав. Сметките са различни при спазване на законовото изискване за лекционни курсове или за часове, което всъщност води след себе си и до необходимостта от назначаване на основен трудов договор на повече хабилитирани спрямо нехабилитирани преподаватели. Така се изпълняват и държавните изисквания за преобладаващо провеждане на лекционните курсове от хабилитирани преподаватели на основен трудов договор.

5. Дискусия

От направения комплексен сравнителен анализ на нормите за основно трудово правоотношение и основен трудов договор в КТ, ЗВО и ЗРАСПБ, както и от необходимостта за определяне на институционалния капацитет на висшите училища, става ясно, че има необходимост от прецизиране на понятието „основен трудов договор“ по ЗВО. Досегашният вариант на определението не дава категоричен отговор на въпроса, дали е основен трудовия договор, ако е сключен за по-малко от пълното работно време? Затова практиката във висшите училища е пълна с примери за назначения на 2, 4 или 6 часа дневно, което е различно от пълното работно време. Тези назначения може ли да се третират еднозначно като „основно трудово правоотношение“ по „основен трудов договор“ по реда на ЗВО?

Проблемът, чието решаване се търси е да се открият ясните признаци за наличие на „основен трудов договор“ и разграничаването от случаите на полагане на труд по трудов договор за допълнителен труд. Вторият проблем е гарантирането на институционалния капацитет на висшето училище с оглед спазване на заложените критерии за поддържане на качествено образование –

висшето училище да разполага с академичен състав на основен трудов договор, който по всяка специалност води не по-малко от половината от аудиторните и практическите занятия, като хабилитираните лица в него провеждат за всяка специалност не по-малко от 70 (за колегите се изисква не по-малко от 50) на сто от лекционните курсове (часове за факултет).

Определено двете понятия са в пряка причинно-следствена връзка – няма допълнителен труд, ако преди него няма основно трудово правоотношение, както е валидно и обратното твърдение – има допълнителен труд, ако преди това има работа по основно трудово правоотношение. От тук и проблема за висшето образование – може ли работещи по основно трудово правоотношение извън висшите училища, да се водят на „основен трудов договор“ в едно или повече от едно висше училище.

Друг аспект на взаимоотношенията в академичната общност е дали са налице равни условия за академично израстване и участие в управлението на висшите училища. Ако всички преподаватели бяха назначавани на пълно работно време, този въпрос може би нямаше да се разглежда, но след като има вариации с 2, 4 или 6 часа работно време, напълно логично е да се постави въпроса дали всички са поставени при равни условия за академично израстване. Известно е, че съгласно изискванията на ЗРАСРБ, кандидати за научната длъжност „доцент“ трябва да отговаря на условието „не по-малко от две години да са заемали академична длъжност „асистент“, „главен асистент“, или“ ... „да са били преподаватели, включително хонорувани, или членове на научноизследователски екип в същото или в друго висше училище или научна организация“¹. По отношение на академичната длъжност „професор“, изискваните години са две (при това академични) или не по-малко от пет години да са били преподаватели по описания в предишното изречение начин. Определено преподавателите на непълно работно време не са равни на тези, които са на пълно работно време. И докато за хоноруван преподавател по обективни причини е трудно да се изисква равенство на хонорувана година с тази за преподавателите от академичния състав, то за преподавателите на непълно работно време следва да се прилага редуциране в съответствие със съотношението спрямо пълното работно време. В противен случай се създават предпоставки за неравностойно израстване на различните категории академичен състав по критерий работно време. Следва да се отчита и обстоятелството, че на атестиране подлежат членовете на академичния състав, като нехабилитираните са на всеки 3 години, докато хабилитираните са на всеки 5 години. Остава открит въпроса, дали атестирането може да бъде обективно за академичния състав, работещ при непълно работно време?

По отношение на участието в органите за управление във висшите училища, дали изискването за определен трудов стаж се изпълнява от назначените с непълно работно време? Правото на глас принадлежи на назначените на пълно работно време, но как стои въпроса с назначените на непълно работно време? Въведената практика да се дава право на глас на всеки,

¹ Виж чл. 24, ал. 1, т. 1 и 2 от ЗРАСРБ.

който е назначен на 2, 4 или 6 часа всъщност не нарушава ли правата на тези, които са назначени на пълно работно време?

С оглед на задължението на академичния състав да участва в институционална акредитация само „на не повече от едно висше училище“¹, за осъществяване на определените мисия, цели, както и прилагането на стандарти и насоки за осигуряване на качеството в европейското пространство за висше образование, има необходимост от промяна на определението за основен трудов договор по смисъла на ЗВО.

Дискусионно е и използването на понятията „лекционни курсове“ и „лекционни часове“ в ЗВО. Те имат различно значение и с оглед на обстоятелството, че факултетите винаги са част от структурата на висшето училище, не е логично за висшето училище да има едни изисквания, докато за основните му звена, каквито са факултетите, да има други. Тази разлика следва да бъде отстранена.

Предложението на автора е определението в т. 1 на § 4д от Допълнителните разпоредби на ЗВО да придобие вида: „Основен трудов договор“ е трудовият договор по основно трудово правоотношение на пълно работно време в акредитирано висше училище, сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда, а за академичната длъжност "асистент" - и трудовият договор, сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда.“ То следва да е задължително за изпълнение в държавните висши училища и препоръчително за частните, доколкото при частните няма проблеми за назначаване на академичен състав, свързани с бюджетни ограничения и спазване на финансовата дисциплина.

6. Заключение

С оглед на констатираните различия и несъответствия, има необходимост от прецизиране на понятието „основен трудов договор“, дефинирано в ЗВО. Предложеното определение за основен трудов договор в системата на висшето образование би осигурило изпълнението на изискванията за административен капацитет при осъществяване на институционална или програмна акредитация от НАОА, което е гаранция за провеждане на установената със ЗВО държавна политика във висшето образование. Следва да се отчита и необходимостта от синхронизиране на нормативната уредба в частта за сроковете по ЗВО и правилника за неговото приложение.

ЛИТЕРАТУРА:

МИТЕВА, В. 2021. *Допълнителни трудови договори*. Дисертация, ПУ „Паисий Хилендарски“, 2021, достъпна на <https://ras.nacid.bg/dissertation-preview/61027>.

НИКОЛОВА, Р. 2018. *Нормативни проблеми на развитието на академичния състав в България*. Годишник на департамент „Право“ на Нов български университет. ISSN 2682-969X (online)

¹ Виж чл. 77, ал. 13 от ЗВО.

РАДЕВА, М. 2014. *Основният трудов договор в системата на задължителното здравно осигуряване*. Научни трудове на Русенски университет - 2014, том 53, 177-181. ISSN 1311-3321.

СТАЙКОВ, И. 2011. *Трудовоправни аспекти на Закона за развитието на академичния състав в Република България*. НБУ. Online at [https://mpa.ub.uni-tuenchen.de/107205/MPRA Paper No. 107205](https://mpa.ub.uni-tuenchen.de/107205/MPRA_Paper_No._107205), [прегледан на 20.04.2024].

Конституция на Република България. Обн., ДВ, бр. 56/13.07.1991 г.; посл. изм. и доп., ДВ, бр. 106/22.12.2023 г.

Кодекс на труда. Обн., ДВ, бр. 26/01.04.1986 г.; посл. изм. и доп., ДВ, бр. 27/29.03.2024 г.

Закон за висшето образование. Обн., ДВ, бр. 112/27.12.1995 г.; посл. изм., ДВ, бр. 27/29.03.2024 г.

Закон за държавна агенция „Национална сигурност“. Обн., ДВ, бр. 109/20.12.2007 г.; посл. изм. и доп., ДВ, бр. 18/01.03.2024 г.

Закон за държавна агенция „Разузнаване“. Обн., ДВ, бр. 79/13.10.2015 г.; посл. изм., ДВ, бр. 84/06.10.2023 г.

Закон за здравното осигуряване. Обн., ДВ, бр. 70/19.06.1998 г.; посл. изм., ДВ, бр. 16/23.02.2024 г.

Закон за камарите на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране. Обн., ДВ, бр. 20/04.03.2003 г.; посл. изм., ДВ, бр. 27/27.04.2016 г.

Закон за лечебните заведения. Обн., ДВ, бр. 62/09.07.1999 г.; посл. изм. и доп., ДВ, бр. 8/25.01.2023 г.

Закон за министерството на вътрешните работи. Обн., ДВ, бр. 53/27.07.2014 г.; посл. доп., ДВ, бр. 33/12.04.2024 г.

Закон за митниците. Обн., ДВ, бр. 15/06.02.1998 г.; посл. доп., ДВ, бр. 18/01.03.2024 г.

Закон за националната агенция за приходите. Обн., ДВ, бр. 112/29.11.2002 г.; посл. изм., ДВ, бр. 84/06.10.2023 г.

Закон за омбудсмана. Обн., ДВ, бр. 48/23.05.2003 г.; посл. изм. и доп., ДВ, бр. 29/02.04.2024 г.

Закон за отбраната и въоръжените сили на Република България. Обн., ДВ, бр. 35/12.05.2009 г.; посл. изм. и доп., ДВ, бр. 2/05.01.2024

Закон за развитието на академичния състав в Република България. Обн., ДВ, бр. 38/21.05.2010 г.; посл. изм., ДВ, бр. 102/23.12.2022 г.

Закон за сметната палата. Обн., ДВ, бр. 12/13.02.2015 г.; посл. изм. и доп., ДВ, бр. 29/02.04.2024 г.

Закон за съдебната власт. Обн., ДВ, бр. 64/07.08.2007 г.; посл. изм. и доп., ДВ, бр. 18/01.03.2024 г.

Правилник за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България. Обн., ДВ, бр. 75/24.09.2010 г.; посл. изм., ДВ, бр. 76/05.09.2023 г.

Народно събрание на Република България. Уеб сайт. Достъпно от: <https://www.parliament.bg/> [прегледан на 20.04.2024].

Национална агенция за оценка и акредитация. Уеб сайт. Достъпно от: <https://www.neaa.government.bg/ocenjavane-i-akreditacija/izmenenie-na-kapacitet> [прегледан на 20.04.2024].

REFERENCES

MITEVA, V. 2021. *Supplementary employment contracts*. Dissertation, PU "Paisiy Hilendarski", 2021, Available from: <https://ras.nacid.bg/dissertation-preview/61027>.

NIKOLOVA, R. 2018. *Normative problems of the development of the academic staff in Bulgaria*. Yearbook of the Law Department of the New Bulgarian University. ISSN 2682-969X (online).

RADEVA, M. 2014. *The main employment contract in the compulsory health insurance system*. Scientific works of Ruse University - 2014, volume 53, 177-181. ISSN 1311-3321.

STAYKOV, I. 2011. *Labor law aspects of the Law on the development of the academic staff in the Republic of Bulgaria*. NBU. Available from: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107205/MPRA>, Paper No. 107205, [viewed 2024-04-20].

Parliament of Republic of Bulgaria. Available from: <https://www.parliament.bg/> [viewed 2024-04-20]

Criteria for determining/changing the capacity of a higher education institution, Available from: <https://www.neaa.government.bg/ocenjavane-i-akreditacija/izmenenei-na-kapadatija>. [viewed 2024-04-20]

THE BASIC EMPLOYMENT CONTRACT – THE ACHILLES HEEL OF HIGHER EDUCATION IN BULGARIA

Abstract. The development of higher education in Bulgaria in crisis conditions is directly related to the development of the academic staff in higher schools. The academic staff is the highly qualified teaching, scientific-teaching, research, or artistic-creative staff that provides the educational, scientific, artistic-creative, and any other activity corresponding to the specifics of the specific higher school. The status of academic staff is acquired with the conclusion of a basic employment contract according to labor legislation, taking into account the specifics of higher education.

The correct understanding of the definition of a basic employment contract and its lawful application in the system of higher education is a prerequisite for creating the necessary conditions for its sustainable development, regardless of whether it is in a crisis or boom. It turns out that with the applied deviations from the legal requirements, conditions are created for influence in the management of the autonomous higher schools, which distorts the implemented state educational policy.

This report aims to examine the interrelationship of the concept of "basic employment contract" with the creation of conditions for developing higher education in crisis conditions. The study focuses on public higher education institutions, which does not mean that it is not also applicable to research institutions and private higher education institutions. Based on the analysis, corrective measures are also proposed for the unambiguous application of the concept of "main employment contract" in the higher education system.

Keywords: higher education; main employment contract; academic autonomy; academic staff.

JEL: I28; K23

Dr. Hristo Stanev

ORCID: 0000-0002-8161-8106

University of National and World Economy

Sofia, Bulgaria

E-mail: hstanev@e-dnrs.org