

Заключение срочных трудовых договоров с педагогическими работниками профессорско-преподавательского состава в контексте проблемы прекаризации трудового правоотношения

С. В. Шуралева

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: shura_leva@mail.ru

Аннотация: *статья посвящена теоретическим и практическим вопросам, возникающим при заключении срочных трудовых договоров с педагогическими работниками, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу. С помощью методов статистического анализа, системного толкования выявлены правовые проблемы, связанные с выработкой формализованных критериев для заключения трудового договора от трех до пяти лет; с отсутствием у работодателя обязанности объявлять конкурс на невакантные должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-педагогическому составу; с уязвимым положением педагогических работников, которые не могут по уважительным причинам (отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком и т.д.) принять участие в конкурсе. Делается вывод о целесообразности упразднения обязательных конкурсных процедур на должности ассистента и преподавателя. Предложены иные направления совершенствования правового регулирования в указанной сфере.*

Ключевые слова: *высшее образование; прекаризация; трудовое правоотношение; педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу; конкурс на замещение должности; срочный трудовой договор*

© Шуралева С. В., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Conclusion of Fixed-Term Employment Contracts with Pedagogical Employees of the Professorial Teaching Personnel in the Context of Employment Legal Relationship Precarity Issue

S. V. Shuraleva

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: shura_leva@mail.ru

Abstract: *the article is devoted to theoretical and practical issues arising when concluding fixed-term employment contracts with pedagogical employees related to professorial teaching personnel. Using statistical analysis and systemic interpretation methods, the following legal issues were identified: related to the development of formalized criteria for concluding an employment contract for a period of 3 to 5 years; related to the absence of an employer's obligation to announce a competition for non-vacant teaching positions for those classified as part of the professorial teaching personnel; related to the vulnerable position of pedagogical employees who cannot, for valid reasons (maternity leave, child care leave, etc.), take part in the competition. A conclusion is made about the advisability of abolishing mandatory competitive procedures for the positions of assistant and teacher. Other directions for improving legal regulation in the mentioned area are proposed.*

Keywords: *higher education; precarity; employment legal relationship; pedagogical employees of the professorial teaching personnel; competition for a position; fixed-term employment contract*

« Прекаризация – опасный процесс распространения социальной ситуации прекариата на все более широкие слои общества, меняющий его облик как целого»¹. В России прекаризация стала одним из следствий краха советской системы трудовых отношений, массовой приватизации 1990-х годов, деиндустриализации и иных социальных процессов, присущих отечественному «обществу травмы»². По оценкам Ж. Т. Тощенко и Р. И. Анисимова, прекарным трудом в России занято от трети до половины всех россиян в возрасте от 15 до 72 лет (от 32 до 59 млн человек). Полученные данные свидетельствуют о его значительной распространенности, а также об устойчивой тенденции роста прекаризации трудовых отношений в России³.

¹ Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 103.

² Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласа к новому классу: моногр. М.: Наука, 2018. С. 10–31.

³ Тощенко Ж. Т., Анисимов Р. И. Прекарный труд в России: состояние и тенденции // Экономическое возрождение России. 2019. № 2 (60). С. 101.

Прекаризация затрагивает все сферы экономики России, но проявляется по-разному⁴. Педагогические работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, не являются типичными представителями прекариата, однако трудовым правоотношениям с их участием могут быть присущи некоторые симптомы прекаризации. Прежде чем перейти к их анализу, обратимся к официальной статистике, позволяющей создать общее представление о работниках, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в России.

По данным Министерства образования и науки РФ⁵, по состоянию на 2023 год в России насчитывается 1242 образовательные организации, имеющие лицензию на осуществление образовательной деятельности по программам высшего образования (1100 организаций имеют свидетельство о государственной аккредитации образовательной деятельности). По образовательным программам бакалавриата проходит обучение порядка 2,9 млн человек, по программам специалитета – 873,4 тыс. человек, по программам магистратуры – 585,4 тыс.

Численность работников образовательных организаций высшего образования без учета внешних совместителей составляет 560,6 тыс. человек. Из них только 38,5 % (216,1 тыс. чел.) относятся к педагогическим работникам профессорско-преподавательского состава (далее – ППС). Численность указанных работников, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и того меньше – 38,2 % (214,2 тыс. чел.). Перечень должностей ППС предусмотрен подразделом 1 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225⁶, которое со 2 марта 2022 года заменило номенклатуру, утвержденную постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678⁷. Наиболее многочисленна группа работников, замещающих должности доцента (108,4 тыс. чел., половина от общей численности ППС); далее в порядке убывания расположились должности старшего преподавателя (38,1 тыс.), профессора (26,7 тыс.), ассистента (15,4 тыс.), заведующего кафедрой (14,69 тыс.), преподавателя (7,5 тыс.), декана факультета (2,33 тыс.), директора института (1,1 тыс.).

Ученую степень доктора наук имеют почти 32 тыс. работников из числа ППС, ученую степень кандидата наук – 123,5 тыс., PhD – 655 человек.

⁴ Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. С. 57.

⁵ Форма № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». Сведения за 2023 г. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>.

⁶ Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства Рос. Федерации от 21 февр. 2022 г. № 225.

⁷ Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства Рос. Федерации от 8 авг. 2013 г. № 678. Документ утратил силу.

Подавляющее большинство доцентов – 94 % – имеют степень кандидата наук (102 тыс.). 54 % работающих на должности доцента получили ученое звание доцента (59 тыс.). 62,4 % доцентов по должности – женщины. Около трети (31 тыс.) доцентов являются внешними совместителями.

Работники, имеющие педагогический стаж двадцать и более лет, составляют почти половину (55,4 тыс. чел.) от общей численности всех доцентов и лидируют со значительным отрывом среди других возрастных групп. Меньше всего доцентов с педагогическим стажем от трех до пяти лет (2444 чел.) и с педагогическим стажем до трех лет (158 чел.). Это весьма тревожный сигнал.

Преобладание доли работников, имеющих стаж педагогической работы двадцать и более лет, прослеживается и для должностей декана факультета, заведующего кафедрой, директора института, профессора, старшего преподавателя. Данные по преподавателям и ассистентам демонстрируют прямо противоположную тенденцию, что вполне объяснимо, ведь это «стартовые» должности. Работник, как правило, либо занимает более высокие позиции в академической среде, либо уходит из этой сферы, что может указывать на снижение привлекательности академической карьеры в глазах молодежи.

В. Ф. Пугач, анализируя данные с 1988 по 2021 год, приходит к выводам о дисбалансе в возрастной структуре ППС российских вузов XXI века. Если на рубеже веков доля лиц до 35 лет почти вдвое превышала аналогичный показатель для лиц старше 65 лет, то в 2021 году доля старшей возрастной группы более чем в четыре раза превысила долю лиц до 30 лет. По мнению ученого, значительное снижение доли преподавательского состава на двух низших позициях – преподавателя и ассистента – явилось причиной сокращения доли молодежи среди ППС в целом. В. Ф. Пугач отмечает упрощение карьерной лестницы, которая фактически сводится к траектории от старшего преподавателя к доценту. Должность доцента становится «стеклянным потолком», выше поднимается менее четверти всего преподавательского состава⁸.

Приведенные статистические данные и результаты исследования указывают на старение кадрового состава, «вымывание» из системы высшего образования молодых работников из числа ППС, которые должны были бы на определенном этапе обеспечить смену поколений и профессиональную преемственность.

Социологи, занимающиеся данной проблематикой, выделяют такие аспекты прекаризации в сфере высшего образования, как:

- 1) ущемление трудовых прав работников (при заключении срочного трудового договора и дополнительных соглашений к нему, в сфере оплаты труда, в виде увеличения времени на работу с документами в целях непрерывного совершенствования учебных планов и др.);
- 2) деформация условий и форм организации трудового процесса;
- 3) нарушение академических свобод и невозможность участия в управлении организацией;

⁸ Пугач В. Ф. Еще раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, № 3. С. 129–130.

4) социальное самочувствие преподавателей высшей школы (деградация академических статусов кандидатов наук и доцентов, «выгорание», опасение потерять работу и невозможность прогноза своей будущей занятости)⁹.

Как минимум первый и четвертый из обозначенных пунктов связаны с практикой заключения срочных трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников, относящихся к ППС.

В соответствии с частью 1 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации¹⁰ (далее – ТК РФ) «трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности».

Можно говорить о двух группах исключений из этого правила. Во-первых, конкурс не проводится на выборные должности декана и заведующего кафедрой (ч. 5 ст. 332 ТК РФ). Во-вторых, «в целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу... при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу» (ч. 4 ст. 332 ТК РФ). Перечень исключений следует понимать как исчерпывающий. Расширительное толкование работодателем положений статьи 332 ТК РФ недопустимо.

До внесения изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» срок трудового договора мог определяться руководством вуза в диапазоне до пяти лет весьма произвольно.

В рамках исполнения пункта 4.4 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение) Общероссийским профсоюзом образования (далее – Профсоюз) совместно с Минобрнауки России был проведен мониторинг сроков срочных трудовых договоров с ППС в образовательных организациях высшего образования, находящихся в ведении Минобрнауки России. Его данные по состоянию на 1 октября 2022 года показали следующую картину: на срок один год и менее было заключено 13,1 % трудовых договоров, на срок два года – 14,2 %, на срок три года – 32,5 %, на четыре года – 7,2 %, на пять лет – 32,2 %. Трудовой договор на неопределенный срок зафик-

⁹ Прекарная занятость... С. 180.

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. (ред. от 08.08.2024).

сирован лишь у 0,9 % ППС¹¹. Таким образом, почти треть педагогических работников в организациях, подведомственных Минобрнауки РФ (27,3 %), на указанную дату имели краткосрочные трудовые договоры. В 47 % случаев решение о сроке трудового договора принимал руководитель организации при отсутствии в большинстве локальных нормативных актов формализованных критериев для принятия подобного решения. Введения в массовую практику заключения трудовых договоров с ППС на неопределенный срок, признанного целесообразным Минобрнауки РФ и Профсоюзом в пункте 4.4 Отраслевого соглашения, не произошло¹². При этом сами педагогические работники образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки и Минпросвещения России, считают оптимальным как для себя лично, так и для вуза пятилетний срок трудового договора (62 %) или трудовой договор на неопределенный срок (23 % – для себя, 20 % – для вуза)¹³.

Действующее правовое регулирование предусматривает дифференцированный подход: по общему правилу «срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления организации... и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет». Если трудовой договор «заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год» (ч. 2 ст. 332 ТК РФ).

Подобные изменения в законодательстве стали возможными благодаря рассмотрению Конституционным Судом РФ жалобы гражданина А. А. Подакова. Из постановления Конституционного Суда РФ от 15 июля 2022 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. А. Подакова» следует, что заключение с профессорско-преподавательским составом вузов преимущественно краткосрочных трудовых договоров «не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением осуществляющих ее работников, избираемых по конкурсу, поскольку это... обесмысливает законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и приводит к нарушению... требования о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя». Такие трудовые договоры не только ограничивают работников в осуществлении конституционных свобод научного творчества и преподавания, но и лишают их возможности реализовать в полной мере свое право на отдых.

¹¹ Результаты исследования сроков трудовых договоров с работниками из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования. URL: <https://profcom.udsu.ru/files/sotsiologicheskie-issledovaniya/034260-Доклад%20Результаты%20мониторинга%20СТД%20-%202023%20Анисимов%20Версия.pdf>.

¹² Там же.

¹³ Социологический опрос преподавателей образовательных организаций высшего образования Минобрнауки России и Минпросвещения России по вопросам срочных трудовых договоров с ППС. URL: <https://profcom.udsu.ru/files/sotsiologicheskie-issledovaniya/034260-Доклад%20Результаты%20мониторинга%20СТД%20-%202023%20Анисимов%20Версия.pdf>.

Заключительным аккордом стало утверждение приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 4 декабря 2023 г. № 1138 Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Положение о порядке замещения должностей). Оно уже справедливо подвергается критике, в частности, за неоправданную отсылку к статье 1058 Гражданского кодекса РФ¹⁴.

Изменения в статье 332 ТК РФ, безусловно, направлены на смягчение проявлений прекаризации в трудовых правоотношениях с педагогическими работниками в части необоснованного заключения трудовых договоров сроком менее трех лет. Вместе с тем еще остаются проблемы правового регулирования, на которые хотелось бы обратить внимание.

1. В пункте 2 Положения о порядке замещения должностей не нашла отражения актуальная и по сей день рекомендация о закреплении норм, обязывающих работодателя на локальном уровне указать условия (случаи) заключения трудового договора на неопределенный срок, а также критерии, определяющие конкретный срок трудового договора¹⁵.

Обращаясь к историческому опыту, необходимо отметить, что в соответствии с пунктом 29 приказа Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 15 мая 1973 г. № 435 «О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях» (далее – приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР № 435) при переизбрании на новый срок учитывалось повышение квалификации педагогических работников, включая работу над кандидатской или докторской диссертацией.

В современных условиях для определения срока заключения трудового договора целесообразно использовать систему показателей или интегральный показатель. Например, согласно разделу 3, подразделу 5.1 раздела 5 Порядка организации и проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Томского государственного университета, утвержденного ректором Томского государственного университета 1 марта 2018 г. (далее – Порядок), при выполнении менее 50 % интегрального показателя рекомендуется срок трудового договора до одного года; от 50 и до 100 % интегрального показателя – до трех лет; при выполнении 100 % и более интегрального показателя рекомендуется срок трудового договора до пяти лет.

Интегральный показатель определяется в соответствии с Приложением 16 упомянутого Порядка и представляет собой показатели результативности с их весо-

¹⁴ Жильцов М. А., Белозерова К. А. Дефекты законодательства о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 4. С. 42–43.

¹⁵ Анализ практики решения индивидуальных трудовых споров с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: аналит. отчет по результатам науч.-исслед. работы / Ю. В. Васильева, С. Ю. Головина, К. Б. Егоров [и др.]; под ред. Н. В. Новиковой; Перм. гос. гуманитар.-пед. ун-т. Пермь, 2017. С. 201.

выми коэффициентами и базовыми значениями (по некоторым из показателей) за последние пять лет для профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента. По каждой должности определена сумма баллов, соответствующая 100 %: для профессора – 15,95; для доцента – 8,2; для старшего преподавателя и ассистента – 2,45. Показатели разнообразны и охватывают: подготовку научных кадров; руководство выпускными квалификационными работами; руководство основными образовательными программами; призовые места на олимпиадах, научных и творческих конкурсах, завоеванные обучающимися под руководством претендента; публикационную активность; индекс Хирша; доклады на научных конференциях; количество охранных документов на объекты интеллектуальной собственности; объем финансирования поддержанных научных и иных проектов, в которых претендент был руководителем или ответственным исполнителем.

Несмотря на то что Порядок явно нуждается в актуализации, как минимум в части дифференциации сроков заключения трудового договора, применяемый интегральный подход заслуживает внимания. Формирование критериев для конкурсного отбора педагогических работников должно осуществляться разумно, на основе широкого обсуждения с вовлечением педагогического коллектива вуза. Любое жесткое или непродуманное регулирование может существенно ухудшить кадровую ситуацию.

При определении срока трудового договора важно избегать дискриминации. Например, согласно пункту 6.2 Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет сервиса», утвержденного ректором ФГБОУ ВО «ПВГУС» 22 октября 2022 г., трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный – от трех до пяти лет. В числе исключений из этого правила указан срочный трудовой договор, заключаемый по соглашению сторон с поступающим на работу пенсионером по возрасту. Полагаем, что данное положение локального нормативного акта не соответствует законодательству, поскольку провоцирует дискриминацию по возрасту. Часть вторую статьи 332 ТК РФ следует считать специальной по отношению к абзацу 2 части 2 статьи 59 ТК РФ. Вывод Конституционного Суда о необоснованности заключения с педагогическими работниками, относящимися к ППС, краткосрочных трудовых договоров в полной мере касается и пенсионеров по возрасту. При решении вопроса о сроке трудового договора должны учитываться деловые качества и профессиональные достижения претендента, а не его возраст.

2. Толкование пункта 2 во взаимосвязи с пунктом 7 Положения о порядке замещения должностей приводит к выводу о том, что срок, на который будет заключаться трудовой договор по замещаемой должности, соответствующий сроку избрания по конкурсу, определяется коллегиальным органом управления организации, в полномочия которого входит проведение конкурса при его объявлении. При этом не вполне понятно, как на срок трудового договора влияет статус и предыдущие достижения претендентов, ведь срок трудового договора объявляется заранее.

З. А. В. Завгородний указывает на то, что правовая природа конкурсного отбора (выбора) претендентов при приеме на педагогическую должность («конкурс-выбор») существенно отличается от очередного избрания (переизбрания) работника («конкурс-подтверждение»). Эти отличия не получили соответствующего нормативного отражения и в целом поставили переизбираемого педагогического работника в менее благоприятные условия по сравнению с другими возможными участниками конкурсного отбора со стороны¹⁶. В частности, это проявляется в том, что нового претендента на должность можно оценить в основном по представленным им документам, в то время как требования к переизбираемому работнику фактически выше: он должен составить отчет о проделанной работе, продемонстрировать профессиональные достижения, в том числе выполнение эффективного контракта, заручиться поддержкой коллег. Кроме того, при принятии решения берется в расчет весь комплекс предыдущих взаимоотношений с кафедрой, факультетом, администрацией вуза, а некоторые истории могут быть и субъективно конфликтными.

И все же конкурсная процедура видится А. В. Завгороднему более демократичной, чем аттестация¹⁷. Думается, что качество демократичности обеспечивается прежде всего за счет ведущей роли ученых советов в организации конкурсных процедур¹⁸.

Однако в некоторых случаях процедура аттестации в большей степени соответствует интересам педагогических работников. Приведем пример. В пункте 5 Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293, предусмотрены категории работников, не подлежащих аттестации. В их числе – беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Положение о порядке замещения должностей не предусматривает специального правового регулирования на случай, когда истечение срока трудового договора приходится на отпуск по уходу за ребенком; в нем отсутствует запрет на проведение конкурсных процедур во время отпуска женщины по беременности и родам. Таким образом, формально это не запрещено, но фактически женщины и лица с семейными обязанностями могут быть лишены возможности участия в конкурсе в связи с рождением детей и уходом за ними. Для сравнения: пункт 32 приказа Министерства высшего и среднего специального образования СССР № 435 не допускал включения в график переизбрания беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года, а пункт 27 этого же документа устанавли-

¹⁶ Завгородний А. В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации. М.: Проспект, 2023. С. 95–96.

¹⁷ Там же. С. 96.

¹⁸ Однако Положение о порядке замещения должностей прямо их не упоминает, поэтому возможно возложение соответствующего функционала на иные коллегиальные органы (конкурсные, кадровые комиссии и т.д.).

вал возможность переизбрания в другие сроки для преподавателей, которые не смогли пройти данную процедуру по графику из-за болезни, в связи с командировкой, по иным не зависящим от них причинам. Учитывая внимание государства к вопросам повышения рождаемости, укрепления семьи (2024 год был объявлен Годом семьи), установление возможности переизбрания педагогических работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, а также по уходу за ребенком, в иные сроки помогло бы восполнить правовой пробел и устранить существующую неопределенность в данном вопросе.

Примечательно, что в отношении лиц, призванных на военную службу по мобилизации, и иных лиц, перечисленных в статье 351.7 ТК РФ, законодатель предусмотрел возможность приостановления действия трудового договора и сохранение места работы (должности) на весь период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии, оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ.

Расторжение трудового договора в период его приостановления не допускается, но есть исключения. Одно из них – истечение срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок по основаниям, перечисленным в части 11 статьи 351.7 ТК РФ. Однако отсутствие среди них такого основания, как «избрание по конкурсу», дает педагогическим работникам, заключившим срочный трудовой договор по результатам конкурса, защиту от увольнения в связи с истечением срока трудового договора в условиях действия статьи 351.7 ТК РФ. Видится желательным отразить соответствующие изменения и в ныне действующем Положении о порядке замещения должностей.

4. Из пункта 5 Положения о порядке замещения должностей следует, что на сайте организации размещается объявление о проведении конкурса только «при наличии вакантной должности педагогического работника». При этом, однако, не усматривается обязанность работодателя проводить конкурс на должности, замещаемые работниками, которые заключили срочный трудовой договор, и не являющиеся вакантными по определению, данному в пункте 17 Положения о порядке замещения должностей.

В обязанности руководителя образовательной организации (уполномоченного им лица) входит формирование и размещение на официальном интернет-сайте организации списка педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора (п. 4 Положения о порядке замещения должностей). Предупреждение об истечении срока действия договора, безусловно, необходимо. Однако вопрос об организации конкурса остается по умолчанию на усмотрение работодателя. Получается, что «работодатель может не проводить конкурс, если преподаватель ему по какой-либо причине неугоден»¹⁹. Следует поддержать точку зрения Н. В. Черных о том, что отсутствие у работодателя обязанности предпринять необходимые действия для продолжения отношений с работниками может негатив-

¹⁹ Жильцов М. А., Белозерова К. А. Указ. соч. С. 43.

но сказаться на сохранении в образовательной организации высшего образования качественного преподавательского состава²⁰.

Несмотря на то что избрание по конкурсу на должности педагогических работников, относящихся к ППС, в нашей стране имеет давнюю традицию, в научной литературе высказывается мнение об избыточности действующих норм о конкурсе, необходимом для замещения соответствующих должностей даже в тех случаях, когда работник трудится у данного работодателя много лет²¹. Например, можно было бы установить право работодателя заключать с ППС срочные трудовые договоры при приеме на соответствующую должность впервые либо в определенных случаях при переводе на другую должность, относящуюся к ППС, а при повторном успешном прохождении конкурса на данную должность заключать трудовой договор уже на неопределенный срок. К слову, сходный механизм предусмотрен для мирового судьи, который в первый раз назначается (избирается) на должность сроком на три года, а при повторном назначении (избрании) на соответствующую должность – без ограничения срока полномочий (ст. 11 Федерального закона от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»).

Думается, однако, что в ближайшей перспективе такое предложение вряд ли будет реализовано. Как минимум потому, что возможность заключения трудовых договоров срочного характера с педагогическими работниками из числа ППС рассматривается в научном сообществе и в позитивном ключе – как стимул к повышению конкурентоспособности, уровня профессионального мастерства и т.д.

Вместе с тем в целях совершенствования процедуры заключения трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к ППС, имеет смысл рассмотреть вопрос об отказе от обязательного проведения конкурса на должности ассистента и преподавателя. Подобное исключение из правила об обязательной конкурсной процедуре при поступлении на государственную гражданскую службу содержится в части 4 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в соответствии с которой «конкурс может не проводиться по решению представителя нанимателя при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы». Проведение аналогии представляется уместным, поскольку поступление на государственную гражданскую службу также, по общему правилу, осуществляется на конкурсной основе, а младшая группа должностей является начальным уровнем в иерархии должностей государственной гражданской службы. Должности ассистента, преподавателя относятся к наименее оплачиваемым среди должностей ППС²², и предоставление работодателю права

²⁰ Черных Н. В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: моногр. М.: Проспект, 2021. С. 82.

²¹ Лютов Н. Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 18–21.

²² Рудаков В. Н. Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт: информ. бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 11, 29.

не проводить конкурс на указанные должности могло бы стать дополнительным фактором привлечения молодежи, оптимизировать работу структурных подразделений образовательной организации. Тем не менее объявление о вакансии должно быть публичным.

В заключение хотелось бы подчеркнуть следующее. Педагогических работников из числа ППС сложно отнести к типичным прекариям. Ученые и педагоги, получившие признание в России и за рубежом, вряд ли позиционируют себя в таком ключе. Впрочем, это может свидетельствовать о неоднородности внутри академической среды и совершенно не означает, что риски прекаризации труда педагогических работников высшей школы отсутствуют. Это очевидно на примере проблемы неоправданного и произвольного заключения краткосрочных трудовых договоров с педагогическими работниками, отнесенными к ППС, которая отчасти получила разрешение в трудовом законодательстве, в том числе благодаря правовой позиции Конституционного Суда РФ.

Считаем необходимым в ближайшей перспективе обратить внимание на нормативное закрепление в Положении о порядке замещения должностей:

- обязанности работодателя на локальном уровне выработать критерии, позволяющие определить конкретный срок трудового договора (от трех до пяти лет);
- обязанности работодателя объявлять конкурс не только на вакантные должности, но и на должности к таковым не относящиеся, предусмотрев разумные исключения из правила;
- механизмов, позволяющих учесть интересы работников, которые по объективным причинам не могут принять участие в конкурсе на замещение должностей педагогических работников (отпуск по уходу за ребенком, отпуск по беременности и родам и т.д.);
- запрета дискриминации при определении срока трудового договора;
- обязанности работодателя актуализировать локальные нормативные акты, регулирующие процедуру избрания по конкурсу.

Полагаем возможным вместо абстрактной формулировки «коллегиальный орган управления организации, в полномочия которого входит проведение конкурса» использовать в Положении о порядке замещения должностей термин «ученый совет».

В долгосрочной перспективе целесообразно рассмотреть вопросы:

- о внесении изменений в статью 332 ТК РФ, направленных на отказ от обязательной конкурсной процедуры при замещении должностей ассистента и преподавателя (конкурс проводится по желанию работодателя);
- нормативном закреплении двух видов конкурса – «конкурса-подтверждения» и «конкурса-выбора» (при этом, если должность не вакантна, проводится первый, а в случае признания его несостоявшимся – второй).

Предлагаемые меры способствовали бы оптимизации кадровой работы, снижению числа трудовых споров вследствие более четких и интуитивно понятных работникам правил и в конечном итоге повышению социального статуса и правовой защищенности педагогических работников, относящихся к ППС.

Библиографический список

Анализ практики решения индивидуальных трудовых споров с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: аналит. отчет по результатам науч.-исслед. работы / Ю. В. Васильева; С. Ю. Головина, К. Б. Егоров [и др.]; под ред. Н. В. Новиковой; Перм. гос. гуманитар.-пед. ун-т. Пермь, 2017.

Жильцов М. А., Белозерова К. А. Дефекты законодательства о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 4. С. 42–45. DOI: 10.18572/2221-3295-2024-4-42-45.

Завгородний А. В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации. М.: Проспект, 2023.

Люттов Н. Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 18–21.

Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / [Р. И. Анисимов и др.]; под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021.

Пугач В. Ф. Еще раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, № 3. С. 118–133. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133.

Рудаков В. Н. Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт: информ. бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2021.

Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу: моногр. М.: Наука, 2018.

Тощенко Ж. Т., Анисимов Р. И. Прекарный труд в России: состояние и тенденции // Экономическое возрождение России. 2019. № 2 (60). С. 93–103.

Черных Н. В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: моногр. М.: Проспект, 2021.

Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12 (380). С. 99–110.

Ex jure

Информация для цитирования

Шуралева С. В. Заключение срочных трудовых договоров с педагогическими работниками профессорско-преподавательского состава в контексте проблемы прекаризации трудового правоотношения // Ex jure. 2025. № 3. С. 165–177. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-165-177

Shuraleva S. V. Conclusion of Fixed-Term Employment Contracts with Pedagogical Employees of the Professorial Teaching Personnel in the Context of Employment Legal Relationship Precarity Issue. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 165–177. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-165-177