

Нестабильность трудовых правоотношений педагогических работников в образовательных организациях: основные причины

А. В. Завгородний

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Завгородний, Александр В. 2024. «Нестабильность трудовых правоотношений педагогических работников в образовательных организациях: основные причины.» *Ежегодник трудового права* 14: 63–76. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.104>

При заключении трудового договора его стороны — педагогический работник и образовательная организация высшего образования (работодатель) — взаимно независимы, свободны и равноправны. Однако при определении условий трудового договора вряд ли можно опираться только на равенство сторон. И педагогический работник, и работодатель прежде всего отстаивают свои интересы. При этом обе стороны должны прийти к определенному компромиссу, который бы устраивал и педагогического работника и работодателя. При достижении компромисса и заключении трудового договора можно рассчитывать на стабильный характер трудовых отношений. Для достижения стабильности в трудовых отношениях стороны трудового договора должны прийти к согласию по всем условиям трудового договора, в том числе по сроку его действия. Следует признать, что наиболее приемлемым для педагогического работника для сохранения стабильных трудовых отношений на перспективу является заключение трудового договора на неопределенный срок в соответствии с ч. 1 ст. 332 ТК РФ. Однако данный вид трудового договора по-разному оценивается педагогическими работниками и работодателями. Педагогический работник, как правило, ориентируется на продолжительные трудовые отношения или на заключение срочного трудового договора, но на максимальный срок — пять лет. В свою очередь, работодатель заинтересован в заключении трудового договора, где отсутствует длительный характер правовой связи, и как более сильная сторона навязывает педагогическому работнику заключение срочного трудового договора на более короткие сроки (на один год или на один семестр). Заключение таких «краткосрочных» трудовых договоров нарушает баланс интересов сторон трудовых отношений в пользу работодателя и провоцирует их нестабильность. В настоящей статье будут рассмотрены лишь некоторые причины, вызывающие нестабильность трудовых отношений между педагогическим работником и образовательной организацией при многократном заключении между ними срочных трудовых договоров на минимально короткие сроки.

Ключевые слова: срочный трудовой договор, педагогический работник, стабильность, конкурс, срок избрания, трудовые отношения, профессорско-преподавательский состав.

1. Введение

К числу основных установленных действующим законодательством особенностей регулирования труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций высшего образо-

вания, относятся, в частности, особые условия замещения педагогических должностей. Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ) предусматривает в качестве общего правила *конкурсный порядок* замещения указанных должностей, а также допускает заключение с педагогическим работником как договора на неопределенный срок, так и срочного трудового договора (ч. 1 и 2 ст. 332).

Конкурс осуществляется коллегиальным органом управления образовательной организации высшего образования. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченном Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

В действующем в настоящее время Положении «О порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-педагогическому составу», утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 23.07.2015 № 749 (далее — Положение о конкурсе), не конкретизируется (п. 11, 12, 14), какой коллегиальный орган управления осуществляет конкурсный отбор. Положение о конкурсе лишь обращает внимание, что для проведения конкурса на замещение педагогических должностей образовательная организация высшего образования самостоятельно определяет коллегиальный орган управления, который будет осуществлять избрание по конкурсу. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (п. 4 ст. 26) к коллегиальным органам управления образовательной организации высшего образования относит как общее собрание (конференцию) работников и обучающихся, так и ученый совет. Поэтому с учетом ранее сложившейся многолетней практики и положений ч. 4 ст. 332 ТК РФ следует признать, что избрание по конкурсу должно осуществляться на заседании ученого совета образовательной организации высшего образования (Завгородний 2021, 62).

Несмотря на то что законодатель с 2013 г. предоставил организациям, осуществляющим образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (далее — образовательная организация высшего образования), право заключать с педагогическими работниками трудовые договоры на неопределенный срок (ч. 1 ст. 332 ТК РФ), подобные трудовые договоры до сих пор заключаются лишь в единичных случаях.

Что касается срочного трудового договора, то он по-прежнему остается основным видом договора, который заключается с педагогическими работниками в образовательных организациях высшего образования.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Однако по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

¹ Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.04.2023).

Ранее с педагогическими работниками в образовательных организациях высшего образования заключались только срочные трудовые договоры. Трудовые договоры на неопределенный срок с профессорско-преподавательским составом законодателем просто не были предусмотрены.

В настоящее время законодатель предоставил сторонам (образовательной организации и педагогическому работнику) право выбора вида трудового договора, который будет заключен после успешного прохождения работником конкурсного избрания — трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор. При этом срок срочного трудового договора при его заключении определяется его сторонами в соответствии с ч. 1 ст. 332 ТК РФ.

В то же время заключение с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательной организации высшего образования преимущественно срочных, а порой и краткосрочных (один год и менее) трудовых договоров не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением педагогических работников, осуществляющих эту работу.

Тем не менее заключение срочных трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом после избрания их по конкурсу на срок в один учебный год, один семестр в настоящее время приобрело массовый характер.

На практике вид трудового договора (срочный либо на неопределенный срок), заключаемого с тем или иным педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в образовательной организации высшего образования фактически единолично определяет руководитель данной организации или иное должностное лицо, наделенное правом приема на работу. Также единолично решается вопрос и о продолжительности срока действия срочного трудового договора.

Сложившаяся ситуация негативно воспринимается педагогическими работниками и представляет собой источник социального напряжения, который отрицательно отражается на моральном климате в коллективе. Это, в свою очередь, снижает качество работы профессорско-преподавательского состава, что в конечном счете влияет на уровень профессиональной подготовки студентов — будущих специалистов.

Следует согласиться с мнением, что надлежащее исполнение педагогическим работником своих трудовых обязанностей предполагает (требует) устойчивости трудовых правоотношений (Смирнов 1960, 78). Однако реализация права педагогического работника на установление длительных и стабильных трудовых отношений невозможна без соответствующего волеизъявления со стороны работодателя.

При заключении срочных (краткосрочных) трудовых договоров действует субъективный фактор — нежелание работодателя связывать себя отношениями свыше предложенного им срока. В то же время стороны трудового правоотношения не могут существовать друг без друга, и они, как правило, заинтересованы в относительной стабильности трудовых отношений (Чиканова и Нуртдинова 2017, 63).

Срочные трудовые договоры, заключаемые на минимально короткий срок, с одной стороны, позволяют работодателю сокращать расходы на профессорско-педагогический состав, варьировать его численность и кадровый состав,

а с другой — нарушают стабильность трудовых отношений и вызывают неуверенность педагогических работников в возможности продолжения ими работы у данного работодателя.

2. Основное исследование

Следует признать, что в правоприменительной практике имеются случаи неоднократного заключения между одними и теми же сторонами на протяжении довольно длительного времени срочных трудовых договоров на учебный год или учебный семестр для замещения одних и тех же должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Аналогично осуществляется и многократное перезаключение (продлонгация) действия таких трудовых договоров на непродолжительные сроки.

Неоднократное заключение срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности) по общему правилу свидетельствует об отсутствии обстоятельств, которые могли бы препятствовать установлению трудовых отношений на длительный срок, например заключению срочного трудового договора на максимально возможный срок — пять лет либо заключению трудового договора на неопределенный срок.

Существующая практика вполне допускает принципиальную возможность признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, если в ходе судебного разбирательства будет установлен факт многократности заключения срочных трудовых договоров на определенный (непродолжительный) срок для выполнения одной и той же трудовой функции.

На это ранее уже указывал и Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своем Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (абз. 4 п. 14).

При этом Пленум Верховного Суда не конкретизирует, какие именно объективные обстоятельства будут учитываться судом при решении вопроса о признании договора заключенным на неопределенный срок в случае многократности заключения срочного трудового договора с работником при замещении им одной и той же должности. Сколько раз должен быть заключен срочный трудовой договор с работником, чтобы признать факт многократности его заключения? Что следует понимать под термином «многократность»?

Эффективность правовых норм, обеспечивающих защиту интересов сторон трудовых отношений, чаще всего становится явной в случае возникновения конфликта интересов. Только при возникновении конфликта происходит практическая оценка способности существующих правовых средств защищать нарушенные интересы той или иной стороны конфликта (Ломакина 2021, 106).

Подобный конфликт интересов между педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, и образовательными организациями высшего образования особенно обострился в последние годы при массовом заключении срочных трудовых договоров на короткие сроки.

Так, по мнению Конституционного Суда РФ (Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 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», далее — Постановление № 32-П), применительно к трудовым договорам, заключаемым с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования, сложившаяся судебная практика прежде всего опирается на положения ч. 1 и 8 ст. 332 ТК РФ. Применение этих положений предполагает возможность признать законным их неоднократное заключение (продление) на любой определяемый сторонами, а фактически предлагаемый работодателем срок.

Законодатель ограничил верхний предел заключения срочного трудового договора с педагогическими работниками (не более 5 лет), но не установил его нижний предел, что послужило поводом для заключения в большинстве случаев необоснованно короткого срока действия этих договоров (на один семестр или на один учебный год). При этом крайне редко заключаются срочные трудовые договоры на максимально возможный срок в пять лет.

Каковы основные причины существующего на протяжении последних лет конфликта интересов между педагогическими работниками и образовательными организациями высшего образования при заключении срочных трудовых договоров?

Первая (основная) причина возникла тогда, когда образовательные организации высшего образования стали в массовом порядке заключать краткосрочные трудовые договоры с педагогическими работниками, избранными по конкурсу, на срок до одного года (на один семестр, на один учебный год).

Так, Конституционный Суд в Постановлении № 32-П обратил внимание на существующую проблему (конфликт) в образовательных организациях высшего образования: злоупотребление работодателем возможностью заключения с профессорско-преподавательским составом преимущественно краткосрочных трудовых договоров на минимально короткие сроки.

Представляется, что, заключая по своей инициативе краткосрочные трудовые договоры с педагогическими работниками, работодатель нарушает баланс интересов сторон трудовых отношений в свою пользу.

Под балансом интересов сторон трудового договора следует понимать такое уравновешенное соотношение количества взаимосвязанных прав и обязанностей работников и работодателей, при которых реализация прав и обязанностей каждым субъектом исключает возможность ограничения прав и свобод другого субъекта, а также обеспечивает оптимальное согласование их социально-экономических интересов (Пономарева 2011, 34).

Как указал Конституционный Суд РФ, многократное заключение срочных (краткосрочных) трудовых договоров делает бессмысленным законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и приводит к нарушению вытекающего из ч. 3 ст. 17 Конституции РФ требования о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя. При этом предполагается, что работодатель не должен злоупотреблять положением более сильной стороны в трудовом правоотношении. В каждом случае он должен действовать разумно и добросовестно, руководствуясь объективными потребностями организации образовательного процесса, и не допускать произвольного, в том чис-

ле в ущерб конституционно значимым интересам работника, установления срока действия трудового договора (п. 4.2 Постановления № 32-П).

По сути, стирается грань между замещением педагогической должности, во-первых, лицом после предварительного избрания его по конкурсу и, во-вторых, теми лицами, которые замещают педагогические должности без конкурса в порядке исключения на срок до одного года в соответствии с ч. 4 ст. 332 ТК РФ. Следует напомнить, что процедура избрания по конкурсу на педагогическую должность определяется образовательной организацией самостоятельно (п. 11 Положения о конкурсе) и носит достаточно продолжительный по времени период. Тем не менее и в первом и во втором случае зачастую срочный трудовой договор заключается по инициативе руководителя образовательной организации на срок, не превышающий один год.

Следует признать, что достижение компромисса между педагогическим работником и работодателем по сроку действия трудового договора является важным условием для установления определенного баланса их интересов, обеспечивающих в том числе и социальную справедливость.

Для устранения сложившейся несправедливой практики по отношению к педагогическим работникам со стороны работодателя при навязывании им краткосрочного характера трудовых отношений возникла необходимость установления на федеральном уровне конкретных гарантий для педагогических работников при заключении ими трудовых договоров.

Подобная поддержка педагогического работника как более слабой и зависимой стороны в правоотношении могла бы заключаться в установлении не только верхнего, но и низшего предела срока заключения срочного трудового договора для профессорско-преподавательского состава, например не менее трех лет.

Второй причиной является то, что коллегиальный орган управления (ученый совет), осуществляющий конкурсный отбор и принимающий решение об избрании на должность определенного претендента, может рекомендовать работодателю заключить с избранным лицом срочный трудовой договор на конкретный срок (например, на три года или пять лет) либо на неопределенный срок. Однако подобная рекомендация не носит обязательного характера для должностных лиц, которые, действуя от имени работодателя, как правило, игнорируют такого рода рекомендацию и тем самым злоупотребляют положением более сильной стороны в трудовом правоотношении.

Следует обратить внимание, что ни в ТК РФ, ни в Положении о конкурсе речь вообще не идет о том, что коллегиальный орган управления образовательной организации высшего образования при избрании по конкурсу обязан также и определить срок избрания педагогического работника на соответствующую должность. Таким образом, любые рекомендации по сроку заключения трудового договора со стороны коллегиального органа управления для руководителя образовательной организации высшего образования в настоящее время носят сугубо рекомендательный характер.

В настоящее время решение коллегиального органа управления о сроке избрания попросту не порождает конкретных правовых последствий, обязывающих работодателя (представителя работодателя) действовать в отношении избранного по конкурсу лица определенным образом. Тем самым значение соот-

ветствующей конкурсной процедуры, основанной на демократических началах, обесценивается, а сложившаяся многолетняя практика вступает в противоречие с самим предназначением конкурса и приводит к дисбалансу полномочий коллегиального и единоличного органов управления образовательной организации высшего образования.

Складывается впечатление, что коллегиальный орган управления наделен правом лишь определить конкретного победителя конкурса, с которым в последующем работодателем будет заключен трудовой договор по его усмотрению, так как руководитель образовательной организации лишен права самостоятельно, без принятого коллегиальным органом управления решения, определить лицо, с которым он может заключить трудовой договор.

Действующие в настоящее время нормативные акты по регулированию конкурсного отбора не определяют продолжительность *срока избрания* преподавателя по конкурсу на замещение педагогической должности. Не установлена и правовая связь между этим сроком и сроком, на который с лицом, успешно прошедшим конкурс, может быть заключен или продлен трудовой договор.

Однако, невзирая на свободу трудового договора, желательно все же учитывать мнение коллегиального органа управления по рекомендации конкретного срока, на который руководителю образовательной организации предпочтительно было бы заключить трудовой договор с избранным участником конкурса. Чтобы работодатель прислушивался к рекомендации этого органа, необходимо более четко определить юридическое значение принятия подобных решений со стороны коллегиального органа. Учитывая, что коллегиальный орган управления решает вопрос о конкурсном избрании педагогического работника на конкретную должность, логичным было бы придать принятой им рекомендации относительно срока избрания или срока заключения трудового договора с избранным претендентом обязательный характер.

Также повышению роли принимаемого коллегиальным органом управления решения о *сроке избрания* педагогического работника на соответствующую должность способствовало бы установление права образовательной организации высшего образования пролонгировать действие трудового договора с педагогическим работником в пределах принятого коллегиальным органом управления срока избрания. В этом случае работодатель мог бы продлить срок действия срочного трудового договора (без объявления нового конкурса), если бы заключил с педагогическим работником трудовой договор на срок менее срока его избрания.

После принятого коллегиальным органом управления решения об избрании конкретного участника по конкурсу обе стороны будущего трудового правоотношения (избранный участник и работодатель) должны изъявить обоюдное согласие на установление непосредственно трудовых правоотношений. Это происходит на стадии обсуждения содержания трудового договора и его заключения.

В соответствии с ч. 6 ст. 332 ТК РФ порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, установлен Положением о конкурсе, которое предусматривает, что с лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности педагогического работника, заключается трудовой договор в порядке, определенном трудовым законодательством (п. 16).

Именно на этой стадии педагогический работник, зачастую не имея других вариантов трудоустройства, вынужден соглашаться на условия, предлагаемые ему работодателем (представителем работодателя), даже если они заведомо невыгодны для него с точки зрения длительности и стабильности трудовых отношений.

Представляется, что регулирование труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в первую очередь должно исключить практику необоснованного заключения с ними краткосрочных трудовых договоров и таким образом предоставить им конкретные правовые гарантии для защиты от произвольного установления работодателем как более сильной стороны в трудовом правоотношении трудовых договоров на минимально короткие сроки.

Следует предусмотреть обязанность работодателя заключать с лицом, избранным по конкурсу, срочный трудовой договор от трех до пяти лет в пределах срока его избрания коллегиальным органом управления. Также должен решаться вопрос о продлении ранее заключенного срочного трудового договора при очередном избрании педагогического работника по конкурсу на замещаемую им должность.

Для этого необходимо установить, что срок избрания на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, при проведении конкурсного отбора определяется коллегиальным органом управления образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования.

Третья причина заключается в следующем: в Положении о конкурсном отборе (п. 7) речь идет лишь о том, что не позднее двух месяцев до окончания учебного года руководитель организации (уполномоченное им лицо) объявляет фамилии и должности педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора. Объявление размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее — сайт организации).

Однако отсутствует прямая обязанность образовательной организации высшего образования объявлять конкурс по должностям, занятым педагогическими работниками, в случае, если у них истекает срок трудового договора, а также не определена периодичность проведения конкурса на замещение указанных должностей.

Действовавшее еще в советское время правовое регулирование конкурсного отбора не только определяло возможность заключения срочного трудового договора на максимальный срок (пять лет), но и устанавливало периодичность проведения конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава через каждые пять лет, а также предписывало необходимость переизбрания на должность по истечении указанного срока.

Например, «Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава государственных высших учебных заведений Российской Федерации», утвержденное Приказом Государственного комитета РФ по высшему образованию от 15.09.1993 № 207 устанавливало, что до окончания срока трудового договора педагогического работника образовательная организация была обязана объявить конкурс по должности, которую замещал преподаватель. Конкурс объявлялся в том же порядке, что и по вакантной должности, но не позднее чем за два

месяца до окончания срока трудового договора преподавателя (п. 12). Объявление конкурса высшим учебным заведением позволяло работающему педагогическому работнику участвовать в конкурсной процедуре, и в случае его избрания по конкурсу образовательная организация заключала с ним новый срочный трудовой договор на пятилетний срок.

Действующие в настоящее время нормативные акты по регулированию порядка проведения конкурса не только не определяют его периодичность, в случае если должность замещена педагогическим работником по результатам ранее проведенного конкурсного отбора, но и не устанавливают обязанность работодателя объявить новый конкурс до окончания срока действия срочного трудового договора работника.

Образовательные организации высшего образования в соответствии с принципом автономии фактически самостоятельно решают вопросы, связанные с объявлением конкурсов и периодичностью их проведения (в том числе путем закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах). В то же время образовательные организации в первую очередь должны руководствоваться необходимостью поддержания высокого уровня квалификации научно-педагогического коллектива в целях эффективного выполнения возложенных на него профессиональных задач.

Практически образовательной организацией может не учитываться объективная потребность в организации образовательного процесса, объема и содержания планируемой учебной нагрузки работника, результатов его предшествующей педагогической деятельности и сопряженных с ней перспектив осуществления им научно-исследовательской деятельности, его конституционно значимого интереса в стабильной занятости и пр.

Поэтому конкурс в последнее время стал рассматриваться как необходимая процедура, предшествующая заключению в основном срочного трудового договора.

Исключение составляют лишь педагогические работники, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок. В этом случае законодатель установил, что в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности с периодичностью один раз в пять лет проводится его аттестация, а не избрание по конкурсу (ч. 10 ст. 332 ТК РФ).

Представляется, что аттестация косвенно является одной из причин для работодателя не заключать трудовые договоры с педагогическими работниками на неопределенный срок, ведь доказать несоответствие занимаемой должности этой категории работников по результатам аттестации гораздо сложнее, чем просто уволить данного работника в связи с истечением срока трудового договора.

Поэтому конкурс объявляется и проводится образовательной организацией только до тех пор, пока работодатель заинтересован в продолжении трудовых отношений с конкретным педагогическим работником. Если возникает конфликт между педагогическим работником и работодателем, то конкурс по замещаемой им должности объявлен не будет. Так же поступает работодатель и в случае проведения сокращения численности или штата педагогических работников. В этом случае работодателю выгоднее уволить работника в связи с окончанием срока трудового договора, чем предоставлять гарантии, предусмотренные при его увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (Лютов 2018, 21).

Фактически заключение краткосрочного трудового договора стало в некотором роде удобным инструментом для быстрого разрешения противоречий в случае их возникновения между педагогическим работником и работодателем. В подобных случаях трудовой договор расторгается в связи с окончанием его срока, и при этом работодателю не нужно обременять себя проведением продолжительной по времени процедуры конкурсного отбора.

Это подтверждает и судебная практика. Суды исходят из того, что действующие нормы и разъяснения к этим нормам не обязывают работодателя (образовательную организацию) объявлять конкурс в установленном порядке в случае истечения срока трудового договора педагогического работника. Работодатель самостоятельно решает вопрос о проведении конкурса, а работник не может, по сути, требовать объявления конкурса даже при условии, что срок действия его трудового договора истекает в ближайшее время или уже истек (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2020 по делам № 88-5900/2020, 2-3444/2018).

Следует согласиться с мнением Н.Л. Лютова о том, что факт многократного перезаключения срочных трудовых договоров, несмотря на соответствующее указание Верховного Суда РФ, фактически не рассматривается судами как самостоятельное основание для признания трудового договора заключенным на неопределенный срок (Лютов 2018, 21–22).

При этом сама научно-педагогическая деятельность в образовательных организациях высшего образования, как и любая педагогическая деятельность, характеризуется особой общественной значимостью. Она проявляется как в воспитательном воздействии на обучающихся, так и в обеспечении возможности реализации обучающимися своего конституционного права на образование (ч. 1 ст. 43 Конституции РФ) в форме получения высшего профессионального образования.

Помимо этого, практика заключения трудовых договоров на учебный год или учебный семестр создает непреодолимые препятствия для формирования непрерывного стажа педагогической работы, необходимого для реализации педагогическими работниками отдельных трудовых прав и профессионально-квалификационных возможностей. В частности, права на длительный отпуск сроком до одного года (так называемый творческий отпуск), условием предоставления которого является наличие стажа *непрерывной* педагогической работы не менее 10 лет (ст. 335 ТК РФ). Подобная практика также может повлиять на присвоение ученых званий профессора и доцента. Для присвоения указанных званий предполагается наличие у претендента стажа непрерывной работы в определенных должностях (в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу) в образовательных организациях высшего образования не менее двух лет. На это обращает внимание Положение о присвоении ученых званий, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.12.2013 № 1139 (подп. «а» п. 9 и подп. «а» п. 11).

На наш взгляд, все же следует установить обязанность работодателя объявлять новый конкурс не позднее двух месяцев до окончания срока действия срочного трудового договора педагогического работника. Объявление конкурса позволит педагогическому работнику, относящемуся к профессорско-преподавательскому составу, участвовать в конкурсе, объявленном по замещаемой им должности, на общих основаниях. Очередное избрание педагогического работника по конкурсу

является подтверждением со стороны коллегиального органа управления его ответственности профессиональным, деловым, творческим, нравственным качествам и тем требованиям, которые предъявляются к лицу при замещении данной педагогической должности. Это подтверждение предполагает, что результаты конкурса должны сохранять свое значение на протяжении определенного (причем относительно продолжительного) периода.

В случае перевода педагогического работника на должность, относящуюся к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания его по конкурсу срок действия трудового договора с ним также может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на *срок избрания* на соответствующую должность или по соглашению сторон на неопределенный срок.

Четвертая причина — отсутствие гарантий на заключение трудовых договоров на неопределенный срок.

Предоставив возможность заключения с педагогическим работником трудового договора на неопределенный срок, законодатель тем самым учел Рекомендацию, принятую Генеральной конференцией ЮНЕСКО на 29-й сессии в Париже².

Указанная Рекомендация обращает внимание на то, что трудовые договоры на неопределенный срок отвечают интересам как образовательной организации высшего образования, так и преподавателей, работающих в организации. Указанные трудовые договоры обеспечивают преподавателям, прошедшим конкурсный отбор, бессрочную работу, гарантию того, что их увольнение возможно только по профессиональным мотивам и при соблюдении установленных процедур. При этом трудовые договоры на неопределенный срок должны быть в максимально возможной степени гарантированы даже в случае реорганизации или преобразования образовательных организаций высшего образования. Трудовые договоры на неопределенный срок должны предоставляться тем лицам, которые отвечают установленным объективным критериям в области преподавания и научной деятельности.

Хотелось бы обратить внимание, что на федеральном уровне социального партнерства было заключено Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, на 2021–2023 гг. (подписано сторонами 09.04.2021, зарегистрировано в Роструде 18.05.2021, № 8/21-23).

В этом соглашении его авторы (Министерство науки и высшего образования РФ и Профессиональный союз работников народного образования и науки РФ) обращают внимание, что в целях сохранения непрерывности учебного процесса и недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, целесообразно введение в массовую практику заключения с ними трудовых договоров на неопределенный срок.

Соглашение также обращает внимание, что если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, но педагогический работник избран по

² «Рекомендация о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений», принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО на 29-й сессии в Париже (21.10–12.11.1997). URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_rus (дата обращения: 30.01.2024).

конкурсу на замещение ранее замещаемой им должности по срочному трудовому договору, то новый срочный трудовой договор с ним следует заключать на срок не менее трех лет (п. 4.4).

Несмотря на указанные выше рекомендации, открытыми остаются вопросы: каким критериям должен соответствовать педагогический работник, чтобы образовательная организация заключила с ним трудовой договор на неопределенный срок? в каких случаях руководитель (иное должностное лицо) образовательной организации принимает решение о заключении срочного трудового договора, а в каких — на неопределенный срок?

Например, в американских университетах постоянный контракт (трудовой договор на неопределенный срок) заключается с преподавателем, как правило, после 6–7 лет работы в университете по срочному контакту, который продлевался ежегодно. В данном случае у преподавателя есть определенная перспектива на установление трудовых отношений на постоянной основе, и он понимает, что предварительное заключение с ним срочных трудовых договоров носит временный характер.

Солидарны с мнением, что исследование зарубежного опыта по данной проблеме дает возможность предложить российскому законодателю установить максимальные пределы суммарной продолжительности последовательно перезаключаемых срочных трудовых договоров между одними и теми же сторонами, количество таких перезаключений и максимальные перерывы между ними (Лютов 2018, 21).

Как отметил Конституционный Суд РФ, трудовые договоры на неопределенный срок с педагогическими работниками образовательная организация высшего образования в настоящее время заключает крайне редко (п. 5 Постановления № 32-П).

Представляется, что в образовательных организациях высшего образования преподаватели, имеющие трудовой договор на неопределенный срок, составляют лишь единицы процентов от общего числа профессорско-преподавательского состава.

Выводы

Установить для коллегиального органа управления образовательной организации высшего образования обязанность при избрании педагогического работника по конкурсу определять также срок его избрания на соответствующую должность.

Закрепить в ч. 8 ст. 332 ТК РФ положение о том, что при избрании по конкурсу педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, на замещение ранее замещаемой им должности по срочному трудовому договору, а также в случае его перевода на иную педагогическую должность в результате избрания по конкурсу новый трудовой договор может не заключаться. В подобных случаях действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме на срок его избрания коллегиальным органом управления, но *не менее трех лет* или на неопределенный срок.

Определить конкретные и понятные всем критерии, при соответствии которым педагогический работник может претендовать на заключение трудового договора на неопределенный срок.

Установить прямую обязанность образовательной организации высшего образования объявлять конкурс по должностям, занятыми педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в случае если у них истекает срок трудового договора, а также определить временные рамки, в пределах которых необходимо будет провести подобный конкурсный отбор.

Необходимо предоставить право образовательной организации высшего образования пролонгировать действие трудового договора с педагогическим работником в пределах срока его избрания коллегиальным органом управления. В этом случае работодатель мог бы продлить срок действия срочного трудового договора (без объявления нового конкурса), если ранее заключил с педагогическим работником трудовой договор на срок менее срока его избрания.

Библиография

- Завгородний, Александр В. 2021. *Конкурс в российском трудовом праве и его значение для возникновения трудовых (служебных) правоотношений*. Москва: Проспект.
- Ломакина, Любовь А. 2021. «Баланс интересов в трудовых отношениях.» *Журнал российского права* 6: 104–116.
- Лютов, Никита Л. 2018. «Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 20–23.
- Пономарева, Татьяна М. 2011. «Баланс интересов сторон трудового договора.» *Вестник Омской юридической академии* 4 (17): 32–37.
- Смирнов, Всеволод Н. 1960. *Конкурс в советском трудовом праве*. Ленинград: Изд-во ЛГУ.
- Чиканова, Людмила А., и Алия Ф. Нуртдинова. 2017. «Трудовые права работников: проблемы реализации и злоупотребления правами.» *Хозяйство и право* 11: 62–74.

Статья поступила в редакцию 27 июня 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Завгородний Александр Васильевич — канд. юрид. наук, доц.; a.zavgorodniy@spbu.ru

Reasons for the instability of labor relations between teachers and educational organizations of higher education in the Russian Federation

A. V. Zavgorodniy

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Zavgorodniy, Alexander V. 2024. “Reasons for the instability of labor relations between teachers and educational organizations of higher education in the Russian Federation.” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 63–76. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.104> (In Russian)

When concluding an employment contract, its parties: a teacher and an educational organization of higher education (employer) are mutually independent, free and equal. However, when determining the content (conditions) of an employment contract, it is hardly possible to rely only on the equality of the parties. Both the teacher and the employer, when determining the terms of the employment contract, first of all, defend their interests. When a compromise

is reached and an employment contract is concluded, one can count on the stable nature of the employment relationship. In this case, when concluding an employment contract, labor relations will be stable. In order to achieve stability in labor relations, the parties to an employment contract must come to a certain compromise on all the terms of the employment contract, including its duration. It should be recognized that the most acceptable for a teacher to maintain stable employment relations in the future is the conclusion of an employment contract for an indefinite period in accordance with Part 1 of Art. 332 of the Labor Code of the Russian Federation. However, this type of employment contract is evaluated differently by teachers and employers. A teacher, as a rule, focuses on a long-term employment relationship or on the conclusion of a fixed-term employment contract, but for a maximum period of five years. In turn, the employer is interested in concluding an employment contract, where there is no long-term nature of legal relations, and as a stronger party imposes on the teacher the conclusion of a fixed-term employment contract for shorter periods (for one year or one semester). The conclusion of such “short-term” employment contracts violates the balance of interests of the parties to labor relations in favor of the employer and provokes their instability. This article will consider only some of the reasons that cause instability of labor relations between a teacher and an educational organization with repeated conclusion of fixed-term employment contracts between them for the shortest possible time.

Keywords: fixed-term employment contract, pedagogical worker, stability, competition, term of election, labor relations, pedagogical collective.

References

- Chikanova, Lyudmila A., and Aliya F. Nurtdinova. 2017. “Labor rights of workers: Problems of implementation and abuse of rights.” *Khoziaistvo i pravo* 11: 62–74. (In Russian)
- Lomakina, Lyubov A. 2021. “Balance of interests in labor relations.” *Zhurnal rossiiskogo prava* 6: 104–116. (In Russian)
- Lyutov, Nikita L. 2018. “Fixed-term employment contract as an instrument of precarious employment: Multiple re-conclusion and the possibility of concluding with scientific and pedagogical workers.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 20–23. (In Russian)
- Ponomareva, Tatyana M. 2011. “Balance of interests of the parties to the employment contract.” *Vestnik Omskoi iuridicheskoi akademii* 4 (17): 32–37. (In Russian)
- Smirnov, Vsevolod N. 1960. *Competition procedure in Soviet labor law*. Leningrad: Leningrad University Press. (In Russian)
- Zavgorodniy, Alexander V. 2021. *Competitive procedure in Russian labor law and its significance for the origin of labor (service) legal relations*. Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)

Received: June 27, 2023

Accepted: July 24, 2023

Author's information:

Alexander V. Zavgorodniy — PhD in Law, Associate Professor; a.zavgorodniy@spbu.ru