



Научная статья

УДК 342.734

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2024-0-3-141-154>

## РЕАЛИЗАЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ТРУДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

**Михаил Сергеевич Сагандыков**

Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 454080, Россия, г. Челябинск, Коммуны ул., д. 149

[sagandykovms@susu.ru](mailto:sagandykovms@susu.ru)

### **Аннотация**

Конституционный принцип свободы труда воплощается, в частности, в свободе сторон трудового договора устанавливать его вид (срочный или бессрочный) и срок (если договор срочный), что в трудовых отношениях с преподавателями вузов является основным дискуссионным моментом, порождающим многочисленные обращения в Конституционный Суд РФ. В процессе исследования использованы методы анализа и синтеза, системный подход и формально-юридический метод. Подвергнута анализу практика Конституционного Суда РФ и судов общей юрисдикции. Результатом исследования является выработанная позиция, согласно которой изменения, внесенные в ст. 332 Трудового кодекса РФ, не останавливают научную и практическую дискуссию, являются источником для судебных споров между работниками и работодателями и новых обращений в Конституционный Суд РФ. Предлагается собственное видение изменений и дополнений, которые необходимо внести в ст. 332 Трудового кодекса РФ.

**Ключевые слова:** Конституция РФ; свобода труда; свобода трудового договора; преподаватель вуза; срочный трудовой договор; Конституционный Суд РФ.

**Для цитирования:** Сагандыков М. С. Реализация конституционного принципа свободы труда в деятельности преподавателей вузов: проблемы и перспективы // Вестник Российской правовой академии. 2024. № 3. С. 141–154. <https://doi.org/10.33874/2072-9936-2024-0-3-141-154>

Research Article

## IMPLEMENTATION OF THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLE OF FREEDOM OF LABOR IN THE ACTIVITIES OF UNIVERSITY TEACHERS: PROBLEMS AND PROSPECTS

**Mikhail S. Sagandykov**

South Ural State University (National Research University), 149 Kommuny St.,  
Chelyabinsk, 454080, Russia  
sagandykovms@susu.ru

### Abstract

The constitutional principle of freedom of labor is embodied, in particular, in the freedom of the parties to an employment contract to establish its type (fixed-term or open-ended) and term (if the contract is fixed-term), which in labor relations with university teachers is the main point of discussion, generating numerous appeals to the Constitutional Court of the Russian Federation. In the process of research the methods of analysis and synthesis, system approach and formal-legal method are used. The practice of the Constitutional Court of the Russian Federation and courts of general jurisdiction is analyzed. The result of the study is the developed position, according to which the changes made to Article 332 of the Labor Code of the Russian Federation do not stop scientific and practical discussion, are a source for legal disputes between employees and employers and new appeals to the Constitutional Court of the Russian Federation. We propose our own vision of changes and amendments to be made to Article 332 of the Labor Code of the Russian Federation.

**Keywords:** Constitution of the Russian Federation; freedom of labor; freedom of labor contract; university teacher; fixed-term labor contract; Constitutional Court of the Russian Federation.

**For citation:** *Sagandykov M. S. Implementation of the Constitutional Principle of Freedom of Labor in the Activities of University Teachers: Problems and Prospects. Herald of the Russian Law Academy, 2024, no. 3, pp. 141–154. (In Russ.) <https://doi.org/10.33874/2072-9936-2024-0-3-141-154>*

### Введение

Свобода труда является сложным, многогранным явлением, которое имеет различное прочтение как в юридической науке конституционно-правовой и тру-

доправовой направленности, так и в судебной практике, в том числе Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ.

В конституционно-правовой плоскости содержание принципа свободы труда традиционного представлено в виде соединения нескольких элементов, среди которых всеми авторами выделяется два: право гражданина самостоятельно решать вопрос о необходимости трудовой деятельности («право не работать») и право свободно выбирать род деятельности и профессию [1, с. 12; 2, с. 90–92].

В отрасли трудового права свобода трансформируется в принцип свободы трудового договора, что находит отражение во многих решениях Конституционного Суда РФ [3]. Т. В. Русских фиксирует этот же вывод в отношении научных публикаций: «По мнению большинства авторов, межотраслевой принцип свободы труда в рамках трудового права реализуется через отраслевой принцип свободы трудового договора, который рассматривается как предоставленная лицу возможность распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также возможность отказаться как от заключения конкретного трудового договора, так и вообще от участия в трудовой деятельности» [4, с. 86]. Так, по мнению С. А. Иванова и Р. З. Лившица, свобода труда, становясь в отраслевом законодательстве свободой трудового договора, выражается в различных встречаемых правомочиях работника и работодателя [5, с. 70].

В таком же ключе принцип свободы труда рассматривается и применительно к трудовым отношениям с участием преподавателей высших учебных заведений, в частности по вопросу о заключении трудового договора с указанной категорией работников.

### **1. Трудовой договор с преподавателем вуза в практике Конституционного Суда РФ и судов общей юрисдикции**

Можно выделить три основных аспекта проблемы, связанной с заключением трудового договора с преподавателем вуза: определение срока трудового договора при его заключении, при его продлении по итогам проведения конкурса и, наконец, юридическая и фактическая оправданность срочного характера трудовых отношений преподавателя и высшего учебного заведения.

Практически во всех зарубежных странах существует усложненный порядок трудоустройства преподавателей на работу. Так или иначе, предусмотрен конкурсный отбор, назначение на должность коллегиальным органом, а в Венгрии, например, профессора вузов назначаются на должность главой государства. Приему на работу предшествуют публичные объявления о вакансиях, причем, в некоторых странах даже с возможностью участия зарубежных соискателей на должности профессоров (Австрия, Кипр, Мальта, Финляндия) [6, с. 233–234].

В зарубежных странах с близким к России правопорядком прием на работу работников профессорско-преподавательского состава высшей школы осуществляется, во многом, по таким же правилам и имеет в целом схожие проблемы. Так, в Республике Беларусь трудовой договор с избранным по конкурсу кандидатом заключается на срок до пяти лет, что позволяет руководству устанавливать срок трудовых отношений меньше пяти лет, вплоть до нескольких месяцев. Более того,

некоторая неопределенность законодательства предоставляет работодателю право объявлять новый конкурс даже тогда, когда прежний срок избрания еще не истек [7, с. 36–41].

Заключению трудового договора с преподавателем вуза предшествует конкурс. По существу, успешное прохождение соискателем конкурса должно означать, что работодатель обязан заключить с ним трудовой договор. Вместе с тем Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) позволяет оформлять договоры с лицами, избранными по конкурсу, как на неопределенный срок, так и на определенный срок до пяти лет. О порядке заключения трудового договора с преподавателями вузов по результатам конкурсного отбора опубликовано достаточно много научных работ [8; 9]. Вместе с тем проблемы и в теории, и в практике применения ст. 332 ТК РФ остаются.

Н. Л. Лютов ставит под сомнение обоснованность заключения с преподавателями вузов срочных трудовых договоров [10, с. 20–21]. Трудно не согласиться с автором в том, что, зачастую, прекращение трудового договора с педагогическим работником по основанию окончания срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) вызвано причинами, не относящимися к деловым качествам работника. Отказ работодателя в проведении конкурс и прекращение трудового договора могут быть обусловлены, например, необходимостью проведения сокращения штата работников образовательной организации, желанием расстаться с работником, достигшим пенсионного возраста, или просто негодным по каким-либо причинам преподавателем [10, с. 20].

В то же время КС РФ подтверждает отсутствие противоречий этой нормы ст. 332 ТК РФ Конституции РФ доводами, похожими на те, что были использованы в определении Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П в отношении заключения срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту [11]. Так, в определении Конституционного Суда РФ от 4 октября 2012 г., в частности, сказано, что возможность заключения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора не нарушает конституционные права граждан, поскольку предоставляет сторонам договора свободу выбора – заключать срочный или бессрочный трудовой договор [12].

Судья Конституционного Суда РФ О. С. Хохрякова, выразив особое мнение к определению Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П, подчеркнула неравенство сторон трудовых отношений, подвергла сомнению возможность достижения добровольного, основанного на равенстве соглашения между потенциальным работодателем и пенсионером о том, заключать ли срочный или бессрочный трудовой договор (ссылка на определение).

На наш взгляд, эти же аргументы можно применить и к ситуации с заключением срочного трудового договора с преподавателями вузов. Можно констатировать, что вопрос о срочном характере трудовых отношений с работниками даже не обсуждается.

Еще одним аргументом в пользу конституционной законности срочного характера трудовых отношений с преподавателями вузов Конституционный Суд РФ считает тот факт, что соответствующие нормы ч. 1 и 2 ст. 332 ТК РФ обусловлены

особенностями трудовой деятельности лиц, избранных по конкурсу, и не предполагают произвольного установления срока трудового договора с отдельными категориями педагогических работников.

Другими словами, раз упомянутые особенности трудовых отношений распространяются на все категории научно-педагогических работников, указывает Конституционный Суд, то можно утверждать об отсутствии дискриминации, а говорить о каких-либо нарушениях трудовых прав работников не приходится [13]. Таким образом, можно сделать вывод, что до недавнего времени Конституционный Суд РФ не ставил под сомнение конституционность положений ст. 332 ТК РФ.

Кроме того, выводы Конституционного Суда РФ многократно были использованы судами общей юрисдикции разных уровней. Иллюстрацией этому является одно из определений Тюменского областного суда, в котором установлено, что доцент вуза успешно прошел очередной конкурс, по результатам которого коллегиальным органом образовательной организации было рекомендовано заключение с ним трудового сроком на пять лет. Однако практически сразу после этого ректором университета был издан приказ об оптимизации штатного расписания организации, в связи с чем работнику было предложено перевестись на 0,5 ставки должности доцента кафедры. Также были предложены другие вакансии и выдано предупреждение об увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в случае несогласия с изменением условий трудового договора и перевода на другую работу. Более того, соглашение о переводе, на который работник согласился, предусматривало срок один год. Таким образом, вместо полноценного – на одну ставку – трудового договора на пять лет работник довольствовался работой на 0,5 ставки всего лишь на год. Нетрудно догадаться, что через год преподаватель был уволен в связи с окончанием срока трудового договора [14].

В рамках другого судебного дела рассматривался вопрос о правомерности уменьшения размера ставки преподавателя при объявлении и прохождении конкурса. Вузом первоначально был объявлен конкурс на замещение должности доцента на одну ставку. Заявление работником было подано вовремя. Конкурсная процедура должна была состояться 29 августа, но незадолго до этого – в августе – было размещено новое объявление, в котором конкурс на должность доцента объявлялся уже на 0,75 ставки при том же наборе учебных дисциплин. Участвующий в конкурсе преподаватель вынужден был написать новое заявление – уже на 0,75 ставки. По мнению истца, произошло изменение условий трудового договора, что требовало от руководства вуза предупредить его об этом не менее, чем за 2 месяца в соответствии со ст. 74 ТК РФ. Суд с этим доводом не согласился в силу того, что доцент написал заявление об участии в конкурсе, а значит, согласился с изменением трудового договора и заблаговременное предупреждение работника в этом случае не требуется [15].

Кроме того, судами различного уровня было вынесено масса решений, в которых многократное заключение срочных трудовых договоров в преподавателями вузов было признано обоснованным и законным. Иногда используемые формулировки при этом вызывают вопросы. Так, в одном из решений указано: «доводы жалобы, что срочные трудовые договоры с истцом заключались неоднократно,

не свидетельствует о постоянном характере работы, поскольку истец занимал преподавательскую должность, что допускало заключение трудового договора на определенный срок» [16]. Трудно согласиться с тем, что работа преподавателя в вузе не носит «постоянный» характер. В конце концов «временной» ТК РФ называет работу на срок, не превышающий двух месяцев (абз. 3 ч. 1 ст. 59).

## **2. Практика Конституционного Суда РФ 2022 и 2023 гг. и изменения трудового законодательства**

В 2020 г. Конституционный Суд РФ высказался по проблеме многократного заключения срочных трудовых договоров при обстоятельствах, предусмотренных абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, с «лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой» [17]. Суд пришел к выводу, что норма не должна давать работодателю заключать с работниками срочные трудовые договоры, мотивируя это ограниченным сроком действия гражданско-правовых договоров с третьими лицами, для исполнения которых работники и принимаются на работу. Иное толкование привело бы к тому, что работник «был бы вынужден разделить с работодателем риски, сопутствующие осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере соответствующих услуг (в том числе связанные с колебанием спроса на эти услуги), что приводило бы к искажению существа трудовых отношений и нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя».

Приведенный вывод Конституционного Суда РФ касался ситуации, когда по смыслу ч. 1 ст. 59 ТК РФ трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок по объективным причинам. В свою очередь, заключение с преподавателями вузов срочных трудовых договоров происходит по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Другими словами, требование о невозможности заключения бессрочного трудового договора отсутствует.

В то же время действие другого положения, предусмотренного ч. 6 ст. 58 ТК РФ, распространяется на все случаи заключения срочных трудовых договоров: подобная практика не должна использоваться с целью «уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок». Действительно ли работа в вузе имеет столь большие особенности, не позволяющие таким образом планировать образовательный процесс, чтобы трудовые договоры с профессорско-преподавательским составом можно было заключать на неопределенный срок? При этом конкурс как способ проверки профессиональных качеств преподавателя и инструмент мотивации (в том числе за счет участия в конкурсе других лиц, помимо действующего работника) своей роли не теряет. Безусловно, изменения учебной нагрузки бывают во всех вузах, но их можно «закрыть» внутренним и внешним совместительством, что, как правило, и делается. В том же случае если происходят существенные организационные изменения, требующие пересмотра штатного расписания или условий трудового договора, то должны применяться механизмы, предусмотренные ст. 74 и п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Преподаватели вузов не должны лишаться гарантий, предусмотренных при изменении трудового договора или увольнении

в связи с сокращением штата и (или) численности работников организации лишь в силу неких «особенностей» профессиональной деятельности. Зачастую при сокращении учебной нагрузки и, соответственно, штата образовательной организации, отдельных подразделений увольняются преподаватели, у которых к этому моменту заканчивается срок трудового договора. Их профессионализм, преимущества перед другими работниками при этом не оцениваются, в отличие от процедуры увольнения по сокращению штата (ст. 179 ТК РФ).

Существенная переоценка статуса преподавателя вуза произошла с принятием 15 июля 2022 г. постановления Конституционного Суда РФ № 32-П [18] (далее – Постановление 2022 г.).

Считаем одним из главных выводов, нашедших отражение в данном Постановлении, признание необходимости поддержания стабильной занятости профессорско-преподавательского состава вузов. Она является не только залогом полноценной реализации педагогом предоставленных Конституцией прав и возможностей научного творчества и преподавания, но и условием обеспечения его достойной жизни и свободного развития человека. Кроме того, стабильная занятость отвечает интересам самого образовательного учреждения, поскольку позволяет ему сформировать эффективно действующий научно-образовательный коллектив.

Мы не будем пересказывать все выводы, содержащиеся в рассматриваемом документе, но скажем, что они носят поистине революционный характер. По решению Конституционного Суда РФ при отсутствии весомых причин повторные трудовые договоры с преподавателями по основному месту работы необходимо заключать на срок не менее трех лет, если меньший срок договора не обусловлен планируемой учебной нагрузкой и учебными планами. Продление трудовых договоров после прохождения конкурса должно подчиняться этим же требованиям. При этом новый трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору должны гарантировать работнику продление трудовых отношений не менее трех лет. Лишь в силу планируемого сокращения учебной нагрузки преподавателя, обусловленного изменением образовательных программ, срок его нового договора может составлять до года.

По результатам принятия Постановления 2022 г. в августе 2023 г. Федеральным законом были внесены изменения в ст. 332 ТК РФ [19]. В нововведениях отражены главные выводы решения Конституционного Суда. В частности, теперь законом четко определено, что срок трудового договора с преподавателем вуза определяется коллегиальным органом управления образовательной организации, т.е. он не может быть произвольно установлен руководством вуза. На порочную практику некоторых учебных заведений, когда вопреки решению коллегиального органа о заключении с работником трудового договора на пятилетний срок трудовой договор решением ректора заключается на меньший срок, обращалось внимание в научных исследованиях [20, с. 14]. В соответствии с новой редакцией ч. 2 ст. 332 ТК РФ подобная практика образовательных организаций исключена. Кроме того, в ч. 2 ст. 332 ТК РФ определен срок, на который может быть заключен трудовой договор. Как и ранее, договор оформляется на определенный или неопределенный срок, но для срочного трудового договора теперь установлены рамки – «не менее

трех лет и не более пяти лет». Из этого правила сделано исключение для случаев заключения трудового договора на выполнение определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, когда срок трудового договора может быть сокращен до одного года.

Безусловно, внесенные в ТК РФ изменения следует расценить положительно. Вместе с тем считаем, что законодатель в полной мере не воспользовался возможностью сбалансировать интересы преподавателей и их работодателей в трудовых отношениях, гарантировать важнейшие конституционные права работников, основанных на стабильной занятости. Так, несмотря на все изменения, ситуация, при которой трудовые договоры с преподавателями вуза заключаются преимущественно на срочной основе, не претерпела изменений. К тому же необъяснимым остается тот факт, что трудовые договоры разрешено заключать на три года. В новой формулировке ч. 2 ст. 332 ТК РФ, как уже было отмечено, говорится о возможности заключения договора на один год, если работа носит «заведомо срочный (временный) характер». Тогда можно сделать вывод, что в иных случаях, когда закон предписывает заключать трудовые договоры на срок от трех до пяти лет, никакого «заведомо срочного характера» трудовых отношений нет. Получается, что оформление срочного трудового договора с преподавателем вуза в этой ситуации продиктовано только необходимостью проведения конкурса. Однако ничто не мешает его проводить и при наличии бессрочного трудового договора.

Ранее в настоящей работе уже приводился пример одного из решений Конституционного Суда РФ, в котором конституционность правила о возможности заключения с преподавателем вуза срочного трудового договора была объяснена тем фактом, что стороны могут свободно, на основе соглашения решать – заключать срочный или бессрочный трудовой договор [21]. Действительно, из ранее действовавшей редакции ст. 332 ТК РФ такой вывод вытекал. Теперь же, после внесения изменений в указанную статью ТК РФ, четко определено, что решение о том, какой трудовой договор заключать – срочный или бессрочный, – принимается не по соглашению сторон трудовых отношений, а в одностороннем порядке образовательной организацией в лице ее коллегиального органа, в рамках которого проводится конкурс. Другими словами, важнейший довод, используя который Конституционный Суд подтверждал конституционность положений о заключении с педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования срочных трудовых договоров, на сегодняшний день утрачен, что, на наш взгляд, предоставляет заинтересованным лицам повод для обращения в Конституционный Суд по указанному вопросу с применением новых правовых аргументов. Более того, считаем, что внесенные в ст. 332 ТК РФ в указанной формулировке изменения противоречат резулятивной части Постановления 2022 г., в которой четко сказано, что трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников «могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора», а не по решению коллегиального органа образовательной организации.

Также вызывает вопросы положение о возможности сокращения срока трудового договора, заключаемого по результатам конкурса, до одного года. В Постановле-

нии 2022 г. право повторного заключения трудовых договоров на срок менее трех лет обосновывается необходимостью «предстоящего сокращения объема планируемой учебной нагрузки конкретного педагогического работника, обусловленного уменьшением общего количества реализуемых данной образовательной организацией образовательных программ, изменениями учебных планов по этим программам или прочими объективными обстоятельствами, при отсутствии иных учебных дисциплин (модулей), к преподаванию которых этот работник мог бы быть привлечен без прекращения трудовых отношений с другими педагогическими работниками». В редакции же Федерального закона от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ соответствующие причины выглядят слишком неопределенно: «выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер». Такая формулировка, на наш взгляд, чрезмерно расширяет возможности работодателя по заключению с преподавателями трудового договора на срок, меньший, чем три года, фактически создавая условия для злоупотребления работодателем своими правами.

В октябре 2023 г. Конституционный Суд принял еще одно Постановление, которое снова обращает внимание на произвольное определение работодателем срока трудового договора с преподавателем вуза, когда он переводится на другую должность посредством процедуры конкурсного отбора [22]. Эту проблему также должен был решить Федеральный закон от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ. Однако ч. 9 ст. 332 ТК РФ в новой редакции обязывает при переводе работника на другую должность устанавливать вид (срочный или бессрочный) и срок трудового договора, если он заключается на определенный срок, по правилам ч. 2 этой же статьи, т.е. по решению коллегиального органа, а не по соглашению сторон. Вместе с тем в ч. 9 ст. 332 ТК РФ используется более мягкая формулировка: сам факт изменения все-таки должен быть согласован с работником. Другими словами, по смыслу рассматриваемой нормы работник может настаивать на сохранении срока трудового договора по той должности, с которой он переводится на новую, либо согласиться с новым сроком, установленным коллегиальным органом.

Таким образом, почва для обращений в Конституционный Суд РФ остается и после внесения изменений в ст. 332 ТК РФ. Прежде всего это касается вопросов об обоснованности срочного характера трудовых отношений, и о законности многократного заключения срочных трудовых договоров. Также, на наш взгляд, могут иметь место споры между вузом и работником о наличии (отсутствии) оснований для уменьшения срока трудового договора до трех лет и до одного года. Эти споры будут решаться в судах общей юрисдикции.

### **Заключение**

Результатом настоящего исследования является несколько предложений, направленных на совершенствование правового регулирования заключения трудовых договоров с преподавателями вузов.

Во-первых, считаем, что ч. 2 ст. 332 ТК РФ может быть дополнена нормой, согласно которой повторное и последующее заключение трудового договора с преподавателем, для которого данная работа является основной, должно осуществляться на неопределенный срок. Аналогичные положения должны быть предусмотре-

ны в ч. 8 ст. 332 ТК РФ, когда действие срока трудового договора продолжается по соглашению сторон в результате избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности педагогического работника. В этом случае уменьшение размера ставки преподавателя может быть произведено только по правилам ст. 74, п. 2 ч. 1 ст. 81, ст. 179 и 180 ТК РФ либо по соглашению работодателя с ним. Подобную практику заключения второго и последующего трудовых договоров на неопределенный срок в других странах, например в Испании, приводит в своей статье Н. Л. Лютов [10, с. 20–21].

Во-вторых, предлагаем наделить работодателя дополнительным правом заключать трудовые договоры на любой срок с преподавателями – совместителями. Конституционный Суд РФ об этом в Постановлении 2022 г. говорил, но данные выводы по каким-то причинам своего выражения в измененной редакции ст. 332 ТК РФ не нашли. Мы не разделяем опасений А. Л. Благодир в том, что в этом случае права совместителей будут каким-либо образом нарушены [23, с. 40], в силу специфики работы по совместительству в образовательных организациях, которая, во-первых, часто носит внутренний характер, а во-вторых, предполагает временное выполнение трудовой функции в силу неопределенности количества учебной нагрузки в будущем.

Имеются обоснованные предположения, что предлагаемая редакция ст. 332 ТК РФ позволит обеспечить реализацию конституционного принципа свободы труда в трудовых отношениях с преподавателями высших учебных заведений, будет соответствовать принципу справедливости, отразит баланс прав и интересов работников и работодателей в трудовых отношениях.

### **Пристатейный библиографический список**

1. *Бережной В. А.* Конституционные принципы и права в сфере труда и их защита в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007.
2. *Жернаков В. В.* Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3.
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 9 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И. Г. Труновой» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 2.
4. *Русских Т. В.* О свободе сторон трудового договора // Трудовое право. 2010. № 12.
5. *Иванов С. А., Лившиц Р. З.* Личность в советском трудовом праве. М. : Наука, 1982.
6. *Кашкин С. Ю.* Правовой статус научно-педагогических работников в государствах Европейского союза и Северной Америки: сравнительный анализ // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 1.
7. *Курылева О. С.* Конкурс и годовичные трудовые контракты с преподавателями вузов в Республике Беларусь // Трудовое и социальное право. 2019. № 1 (29).

8. *Еремина С. Н.* Правовое регулирование труда научно-педагогических работников вузов: новеллы законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2.

9. *Долова А. З.* Порядок избрания по конкурсу научно-педагогических и научных работников // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 6.

10. *Люттов Н. Л.* Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой обстановки: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4.

11. Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. № 6.

12. Определение Конституционного Суда РФ от 4 октября 2012 г. № 1847-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кирюшкина Михаила Викторовича на нарушение его конституционных прав пунктами 2 и 4 части первой статьи 77, статьей 81, частями первой и второй статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

13. Определение Конституционного Суда РФ от 26 апреля 2021 г. № 771-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Карамашевой Виктории Алексеевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 58, абзацем шестым части второй статьи 59, статьей 72, статьей 251, частями первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

14. Апелляционное определение СК по гражданским делам Тюменского областного суда от 29 февраля 2016 г. по делу № 33-1256/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

15. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 21 мая 2020 г. по делу № 33-7555/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

16. Апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2021 г. по делу № 33-16605/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

17. Постановление Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И. А. Сысоева» // СЗ РФ. 2020. № 21. Ст. 3375.

18. Постановление 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» // СЗ РФ. 2022. № 30. Ст. 5692.

19. Федеральный закон от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2023. № 32 (ч. 1). Ст. 6203.

20. *Гейхман В. Л.* Конкурсный отбор научно-педагогических работников вузов: роль и значение // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1.

21. Определение Конституционного Суда РФ от 4 октября 2012 г. № 1847-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кирюшкина Михаила Викторовича на нарушение его конституционных прав пунктами 2 и 4 части первой статьи 77, статьей 81, частями первой и второй статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

22. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2023 г. № 49-П «По делу о проверке конституционности частей третьей и четвертой статьи 58, части второй статьи 67 и частей первой, второй и девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И. А. Алебастровой» // СЗ РФ. 2023. № 45. Ст. 8131.

23. *Благодир А. Л.* К вопросу о сроке заключения трудового договора с педагогическими работниками в образовательных учреждениях высшего образования // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4.

### References

1. *Berezhnoi V. A.* Constitutional Principles and Rights in the Sphere of Labor and Their Protection in the Russian Federation: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Moscow, 2007. (In Russ.)

2. *Zhernakov V. V.* Freedom of Labor and the Prohibition of Forced Labor in Modern Labor Law. *Bulletin of Perm University. Legal Sciences*, 2013, no. 3. (In Russ.)

3. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of 9 February 2012 No. 2-PN "In the Case of Verifying the Constitutionality of the Provisions of Part Eight of Article 325 of the Labor Code of the Russian Federation in Connection with the Complaint of Citizen I. G. Trunova". *Bulletin of the Constitutional Court of the Russian Federation*, 2012, no. 2. (In Russ.)

4. *Russkikh T. V.* On the Freedom of the Parties to an Employment Contract. *Labor Law*, 2010, no. 12. (In Russ.)

5. *Ivanov S. A., Livshits R. Z.* Personality in Soviet Labor Law. Moscow: Nauka, 1982. (In Russ.)

6. *Kashkin S. Iu.* Legal Status of Scientific and Pedagogical Workers in the States of the European Union and North America: Comparative Analysis. *Current Problems of Russian Law*, 2016, no. 1. (In Russ.)

7. *Kuryleva O. S.* Competition and One-Year Labor Contracts with University Teachers in the Republic of Belarus. *Labor and Social Law*, 2019, no. 1 (29). (In Russ.)

8. *Eremina S. N.* Legal Regulation of the Labor of Scientific and Pedagogical Workers of Universities: Legislative Innovations. *Labor Law in Russia and Abroad*, 2015, no. 2. (In Russ.)

9. *Dolova A. Z.* The Procedure for Electing Scientific, Pedagogical and Scientific Workers Through a Competition. *Personnel Officer. Labor Law for Personnel Officers*, 2013, no. 6. (In Russ.)

10. *Liutov N. L.* Fixed-Term Employment Contract as an Instrument of Unstable Stop: Multiple Re-Conclusion and the Possibility of Concluding with Scientific and Pedagogical Workers. *Labor Law in Russia and Abroad*, 2018, no. 4. (In Russ.)

11. Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 15 May 2007 No. 378-O-P "On the Refusal to Accept for Consideration the Request of the Amur City Court of the Khabarovsk Territory to Verify the Constitutionality of the Provision of Article 59 of the Labor Code of the Russian Federation". *Bulletin of the Constitutional Court of the Russian Federation*, 2007, no. 6. (In Russ.)

12. Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 4 October 2012 No. 1847-O "On the Refusal to Accept for Consideration the Complaint of Citizen Mikhail Viktorovich Kiryushkin About the Violation of His Constitutional Rights by Paragraphs 2 and 4 of the First Part of Article 77, Article 81, Parts of the First and Second Article 332 of the Labor Code of the Russian Federation" (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)

13. Ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation of 26 April 2021 No. 771-O "On the Refusal to Accept for Consideration the Complaint of Citizen Victoria Alekseevna Karamasheva About the Violation of Her Constitutional Rights by Part Four of Article 58, Paragraph Six of Part Two of Article 59, Article 72, Article 251, Parts One and Eighth Article 332 of the Labor Code of the Russian Federation" (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)

14. Appeal Ruling of the Investigative Committee in Civil Cases of the Tyumen Regional Court of 29 February 2016 in Case No. 33-1256/2016 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)

15. Appeal Ruling of the Investigative Committee in Civil Cases of the Supreme Court of the Republic of Bashkortostan of 21 May 2020 in Case No. 33-7555/2020 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)

16. Appeal Ruling of the Moscow City Court of 24 May 2021 in Case No. 33-16605/2021 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)

17. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of 19 May 2020 No. 25-P "In the Case of Verifying the Constitutionality of Paragraph Eight of Part One of Article 59 of the Labor Code of the Russian Federation in Connection with the Complaint of Citizen I. A. Sysoev". *Collection of Legislation of the Russian Federation*, 2020, no. 21, art. 3375. (In Russ.)

18. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of 15 July 2022 No. 32-P "In the Case of Verifying the Constitutionality of Parts One and Eight of Article 332 of the Labor Code of the Russian Federation in Connection with the Complaint of Citizen A. A. Podakov". *Collection of Legislation of the Russian Federation*, 2022, no. 30, art. 5692. (In Russ.)

19. Federal Law of 4 August 2023 No. 471-FZ "On Amendments to Articles 332 and 351.7 of the Labor Code of the Russian Federation". *Collection of Legislation of the Russian Federation*, 2023, no. 32 (part 1), art. 6203. (In Russ.)

20. *Geikhman V. L. Competitive Selection of Scientific and Pedagogical Workers of Universities: Role and Significance. Labor Law in Russia and Abroad*, 2013, no. 1. (In Russ.)

21. Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 4 October 2012 No. 1847-O "On the Refusal to Accept for Consideration the Complaint of Citizen Mikhail Viktorovich Kiryushkin About the Violation of His Constitutional Rights by Paragraphs 2 and 4 of the First Part of Article 77, Article 81, Parts of the First and Second Article 332 of the Russian Labor Code Federation" (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)

22. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of 24 October 2023 No. 49-P "In the Case of Verifying the Constitutionality of Parts Three and Four of Ar-

title 58, Part Two of Article 67 and Parts One, Two and Nine of Article 332 of the Labor Code of the Russian Federation in Connection with the Complaint of Citizen I. A. Alabastrova". *Collection of Legislation of the Russian Federation*, 2023, no. 45, art. 8131. (In Russ.)

23. *Blagodir A. L.* On the Period for Concluding an Employment Contract With Teaching Staff in Educational Institutions of Higher Education. *Labor Law in Russia and Abroad*, 2022, no. 4. (In Russ.)

**Сведения об авторе:**

М. С. Сагандыков – кандидат юридических наук, доцент.

**Information about the author:**

M. S. Sagandykov – PhD in Law, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 05.12.2023; одобрена после рецензирования 19.01.2024; принята к публикации 26.08.2024.

The article was submitted to the editorial office 05.12.2023; approved after reviewing 19.01.2024; accepted for publication 26.08.2024.