



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

Тверская ул., д. 11, стр. 1, 4, Москва, 125009, телефон: (495) 547-13-16,
e-mail: info@minobrnauki.gov.ru, <http://www.minobrnauki.gov.ru>

08.04.2026 № МН-10/485

Руководителям образовательных
организаций высшего образования,
подведомственных Министерству
науки и высшего образования
Российской Федерации
(по списку)

О направлении информации

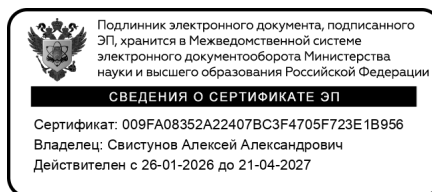
Уважаемые коллеги!

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации направляет для сведения и использования в работе «Методические рекомендации по определению срока избрания по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, образовательными организациями высшего образования».

Прошу обеспечить доведение указанных методических рекомендаций до руководителей структурных подразделений и работников, ответственных за кадровое делопроизводство и организацию конкурсных процедур, а также учитывать их при разработке (актуализации) локальных нормативных актов.

Приложение: в электронном виде.

Директор Департамента
кадровой политики



А.А. Свиштунов

Корнилова А.Г.
Тел.: 8 (495) 547-12-22, доб. 3835





МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ

**Методические рекомендации по определению срока избрания по
конкурсу на замещение должностей педагогических работников,
отнесенных к профессорско-преподавательскому составу,
образовательными организациями
высшего образования**

Рассмотрены и одобрены на заседании
Отраслевой комиссии по
регулированию социально-трудовых
отношений в образовательных
организациях, находящихся в ведении
Министерства науки и высшего
образования Российской Федерации
18 декабря 2025 год протокол № 2

Москва 2025



Составители: **Анисимов А.Е.**, председатель первичной профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета, член Президиума КСП Профсоюза;
Газизова Т.Г., начальник отдела организационного, нормативного и методического обеспечения кадровой политики Департамента кадровой политики Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
Спирина Ю.Р., эксперт департамента профессионального образования аппарата Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

В представленных методических рекомендациях рассматриваются проблемные вопросы проведения конкурсных процедур по замещению должностей профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования, а также определения срока, на который может заключаться трудовой договор.

Рецензенты:

Демидова А.В., директор по персоналу и кадровой политике федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана»;

Пахомова М.В., руководитель Дирекции по работе с персоналом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого».



Введение

Внесение изменений в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации в части регламентации срока трудового договора, заключаемого с работниками образовательных организаций, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по результатам конкурсного отбора, потребовало серьезной переработки локальных нормативных актов образовательных организаций. В результате значительно увеличилось количество вопросов по процедуре проведения конкурсного отбора и выработке критериев определения срока трудового договора с ППС.

В целях выявления проблемных вопросов и в соответствии с пунктами 2.2.5, 2.2.6, 4.4 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024–2026 годы, Департаментом кадровой политики Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования проведен опрос работников кадровых подразделений более **200 образовательных организаций** по вопросу применения Федерального закона от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации» образовательными организациями высшего образования.

Анализ более 100 тысяч трудовых договоров и локальных нормативных актов образовательных организаций, регулирующих их заключение, выявил позиции неверного применения трудового законодательства, нарушающего права работников.

Результаты проведенного опроса показали, что из 102 322 трудовых договоров на неопределенный срок заключено 929 (менее одного процента), на срок менее одного года – 1587 (1,6 %), преобладающее число трудовых договоров заключено на срок три года – 44063 (43 %).

Правоприменительная практика в разных образовательных организациях значительно отличается, локальные акты содержат нормы, противоречащие федеральному законодательству.

С целью недопущения работниками кадровых подразделений (работниками, обеспечивающими деятельность коллегиальных органов управления образовательной организацией) нарушений норм федерального законодательства при разработке локальных нормативных актов образовательной организации связанных с установлением сроков трудовых договоров с педагогическими работниками, отнесенным к профессорско-



преподавательскому составу (далее – педагогические работники, ППС), проведении соответствующих конкурсных процедур, Минобрнауки России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования подготовили настоящие методические рекомендации позволяющие сформировать единые организационные и правовые подходы по формированию оснований и критериев определения сроков трудовых договоров, заключаемых с работниками из числа ППС по основному месту работы в образовательных организациях высшего образования.



1. Типичные ошибки при подготовке локальных нормативных актов, регламентирующих конкурсные процедуры

Правовой основой проведения конкурсных процедур на замещение должностей профессорско-преподавательского состава (далее соответственно – конкурс, педагогические работники, ППС) образовательных организаций высшего образования (далее – образовательные организации) являются статья 332 Трудового кодекса Российской Федерации и Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 4 декабря 2023 г. № 1138 (далее – Положение).

Анализ локальных нормативных актов образовательных организаций, регламентирующих конкурс, позволяет сделать вывод о том, что издаваемые локальные нормативные акты не в полной мере соответствуют законодательству Российской Федерации. Так, в соответствии с пунктом 11 Положения образовательным организациям предоставлено право устанавливать (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников) регламент деятельности коллегиального органа управления, связанной с проведением конкурса, порядок проведения конкурса в очной или дистанционной форме, в том числе процедуру проведения тайного голосования, а также процедуры избрания по конкурсу.

Вместе с тем ряд образовательных организаций издают ненадлежащий акт – положение о конкурсе, которым устанавливаются дополнительные требования к кандидатам на должности, такие как:

1. Публикационная активность в журналах перечня ВАК / Scopus/ WoS / RSCI / «Белого списка» Минобрнауки 1, 2, 3 уровня или издание монографии (главы в монографии); наличие опубликованных учебных изданий (учебник для вузов или 3 других учебных издания (авторство / соавторство) и др.;

2. Участие с докладом в научных (научно-технических) мероприятиях с публикацией материалов;

3. Стаж научно-педагогической деятельности, отличный от стажа, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего



профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России;

4. Повышение квалификации;

5. Наличие почетных званий образовательной организации и другие.

При этом непредоставление указанных документов, подтверждающих личные достижения кандидатов, является основанием для недопуска его к участию в конкурсе либо напрямую влияет на срок заключаемого трудового договора.

Образовательной организации высшего образования при разработке локальных актов следует избегать установления таких требований и критериев. В противном случае локальный нормативный акт приобретает свойства нормативного правового акта, на издание которого у образовательной организации нет полномочий.

Установление критериев оценки самих кандидатов как определяющего фактора срока заключаемого трудового договора не предусмотрено трудовым законодательством. В локальных актах целесообразно вводить критерии, учитывающие исключительно характер предстоящей работы и (или) условия ее выполнения. Например, срок реализации образовательной программы, планы изменения организационно-штатной структуры организации, результаты самообследования и другое.

Коллегиальный орган управления образовательной организации высшего образования (далее – Коллегиальный орган), созданный в соответствии с частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уполномоченный на проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу, определяется уставом образовательной организации.

Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Коллегиальным органом в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

При формировании Коллегиального органа в его состав включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации работников (при наличии).



При отсутствии в составе конкурсных комиссий представителей профсоюзных организаций (при их наличии) сложившаяся судебная практика признает их решения ничтожными, а сами составы коллегиальных органов – незаконными.

Для объективной оценки кандидатов в составе коллегиального органа рекомендуем включать не менее половины членов, имеющих соответствующую квалификацию и профессиональный опыт работы на должностях педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу.

2. Типичные ошибки в организационном и документационном обеспечении проведения конкурсных процедур

Анализ официальных сайтов образовательных организаций позволяет сделать вывод о том, что вопросы определения сроков трудовых договоров не всегда являются предметом рассмотрения Коллегиальных органов до объявления конкурсов.

До размещения на сайте образовательных организации объявлений о проведении конкурса, Коллегиальным органом принимается решение о сроке избрания на вакантные должности (при их наличии) и на должности, занимаемые педагогическими работниками, у которых в следующем или текущем учебном году истекает срок трудового договора.

При определении срока избрания на соответствующие должности, определенные как вакантные в следующем или текущем учебном году, Коллегиальный орган не должен руководствоваться результатами деятельности тех работников, которые ранее занимали эти должности.

Исходя из буквального толкования статьи 332 Трудового кодекса и Положения, срок избрания, установленный Коллегиальным органом до объявления конкурса, изменению не подлежит.

Проведенный анализ документационного обеспечения конкурсов показал наличие значительных недостатков при оформлении протоколов заседаний Коллегиальных органов.

Протоколом является документ, в котором фиксируется ход проведения заседания, обсуждаемые вопросы, мотивы принимаемых решений. Протокол может быть кратким (содержать данные выступающих, краткое изложение



вопроса и принятое решение) и полным (содержит запись - текстовую, аудио-или видеозапись – всего заседания, включая реплики, вопросы, замечания, выступления и справки по ходу заседания, шум, аплодисменты и т. п. в зависимости от способа документирования).

В ряде образовательных организациях протоколы ведутся в столь краткой форме, что в них не содержится ни краткого, ни полного изложения выступлений членов Коллегиального органа, отсутствуют заключения о соответствии кандидатов квалификационным требованиям, не фиксируется процедура обсуждения кандидатов (наличие выступивших в поддержку кандидатов или против), что не позволяет сделать вывод о мотивах принятого решения при наличии равных показателей кандидатов, отсутствует информация о процедуре голосования и утверждении принятого решения. Бюллетени для тайного голосования не удостоверены подписями членов счетной комиссии, не помещены в непрозрачный пакет, не опечатаны.

Несмотря на то, что протоколы коллегиальных органов относятся к организационно-распорядительным документам, имеют срок хранения «постоянно» (подпункт «г» статьи 19 Перечня документов, образующихся в процессе деятельности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и подведомственных ему организаций, с указанием сроков хранения, утвержденного приказом Минобрнауки России от 29.11.2023 № 1111), имеются случаи, когда материалы Коллегиальных органов по проведению конкурсов, в номенклатурные дела не сформированы, на архивное хранение не переданы, что не обеспечивает их надлежащее хранение и может привести к порче или утрате.

3. Рекомендуемые критерии определения срока трудового договора.

Условия и критерии, дающие основания Коллегиальному органу определять срок избрания, устанавливаются локальным нормативным актом организации.

При определении срока избрания от трех до пяти лет или на неопределенный срок Коллегиальный орган руководствуется следующими критериями и основаниями:

а) если образовательной организацией не принято решение о прекращении реализации образовательной программы, отдельных форм



обучения или сроков освоения образовательной программы, для кадрового обеспечения которых объявляется конкурс на замещение должности, то срок избрания устанавливается неопределённым или определённым на пять лет;

б) если образовательной организацией принято решение о прекращении реализации образовательной программы, отдельных форм обучения или сроков освоения образовательной программы, для кадрового обеспечения которой объявляется конкурс на замещение должности, то срок избрания определяется исходя из срока завершения реализации образовательной программы, отдельных форм обучения или сроков освоения образовательной программы, и может составлять менее пяти лет, но не менее трёх лет. При этом указанное решение о прекращении реализации образовательной программы, отдельных форм обучения или сроков освоения образовательной программы, должно приводить к уменьшению планируемой учебной нагрузки по соответствующей должности не менее чем на 50% по отношению к предыдущему периоду реализации образовательной программы.

При определении срока избрания менее трех лет, но не менее одного года по основному месту работы для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, Коллегиальный орган руководствуется следующими критериями и основаниями:

а) наличие прогноза снижения контингента студентов, обучающихся по образовательной программе (программам), в том числе по различным формам обучения или срокам реализации образовательной программы (программ), который приводит к исключению ранее планируемой учебной нагрузки по соответствующей должности педагогического работника;

б) изменение учебного плана образовательной программы в форме исключения отдельных учебных дисциплин, модулей, практик (уменьшения учебной нагрузки по отдельным учебным дисциплинам, модулям, практикам), в том числе по различным формам обучения или срокам реализации образовательной программы, которое приводит к исключению ранее планируемой учебной нагрузки по соответствующей должности педагогического работника;



в) приём на работу на педагогическую должность для преподавания отдельных учебных дисциплин, модулей, практик, проведение которых носит временный или эпизодический характер.

Указанные критерии и основания устанавливаются в локальном нормативном акте и в объявлении о конкурсе.

Доля трудовых договоров, которые заключаются на срок менее трех лет, но не менее чем на один год по основному месту работы для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, в образовательной организации, как правило, не должна превышать 10% от общего количества трудовых договоров, заключенных с педагогическими работниками, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы в учебном году.

Организация вправе устанавливать своим локальным нормативным актом дополнительные условия и критерии, дающие основания Коллегиальному органу определять неопределенный срок избрания:

а) по определённым должностям педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава;

б) по должностям педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, реализующим образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки;

в) по должностям педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава по определенным направлениям подготовки, по которым наблюдается дефицит педагогических кадров;

г) другие.

При избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, на ранее занимаемую должность рекомендуется оформлять дополнительное соглашение к предыдущему трудовому договору педагогического работника, которым устанавливается новый срок его действия, соответствующий сроку избрания.

При оформлении трудовых отношений с педагогическим работником, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, в заключаемом трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)



по результатам его избрания на соответствующую должность должно быть указано основание установления срока трудового договора.

4. Порядок изменения срока трудового договора, заключенного с педагогическим работником, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, в период действия трудового договора.

Если решение о прекращении реализации образовательной программы, отдельных форм обучения или сроков освоения образовательной программы, о внесении изменений в образовательную программу или снижение контингента обучающихся могут привести к значимому изменению учебной нагрузки педагогического работника в период, предшествующий сроку окончания трудового договора, то определённые сторонами условия действующего трудового договора в части срока трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя в связи с изменением организационных или технологических условий труда в порядке, определенном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор также может быть досрочно расторгнут по инициативе работодателя на основании пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

