Особенности заключения срочного и бессрочного трудового договора. Возможность заключения дополнительного соглашения к срочному трудовому договору

Срок действия трудового договора определяется самим договором, который может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (часть 2 статьи 58, часть 1 статьи 59, статья 332, статья 332.1, статья 336.1, статья 348.2, часть 2 статьи 348.4 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), п. 13 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Необходимость заключения срочного договора прямо предусмотрена трудовым законодательством в случаях, указанных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Кроме того, независимо от характера предстоящей работы или условий ее выполнения по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

При этом, поскольку заключение срочного трудового договора возможно только в предусмотренных трудовым законодательством случаях, то оно не может зависеть исключительно от желания работодателя. Срочный трудовой договор, заключенный по требованию работодателя и при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ).

Трудовые договоры с работниками образовательных организаций могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации с учетом особенностей, установленных ст. 332 и ст. 332.1 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений локального нормативного акта такой организации (ч. 2 ст. 332 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 332 ТК РФ исключения (т.е. случаи, когда прием на работу осуществляется без конкурса) составляют случаи замещения должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, обусловленные целью

сохранения непрерывности учебного процесса:

- для работы по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета – на срок не более 1 года;

- для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Также в силу ч. 5 ст. 332 ТК РФ не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Пунктом 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ предусмотрено, что срочные трудовые договоры могут быть заключены на срок, не превышающий пяти лет. Данной нормой также предусмотрено, что на более длительный срок трудовой договор может быть заключен лишь в случаях, прямо указанных ТК РФ или иным федеральным законом, однако ни ТК РФ, ни Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не предусмотрено заключение срочного трудового договора с педагогическими работниками, избранными по конкурсу, на более длительный срок.

Из изложенного выше следует, что по результатам конкурса трудовой договор заключается на срок не более 5 лет или на неопределенный срок.

На основании ч. 8 ст. 332 ТК РФ при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В соответствии с ч. 9 ст. 332 ТК РФ должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования.

Согласно абзацу десятому ч. 1 ст. 59 ТК РФ в случае избрания работника на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу с ним заключается срочный трудовой договор.

Соответственно, трудовой договор с деканом факультета и заведующим кафедрой не может быть заключен на неопределенный срок. Максимальный срок такого трудового договора, заключаемого по результатам выборов, составляет также, как и для трудовых договоров, заключаемых по результатам конкурса – 5 лет.

С руководителями государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования заключаются трудовые договоры на срок до пяти лет (ч. 1 ст. 332.1 ТК РФ).

В силу ч. 2 ст. 332.1 ТК РФ должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителей их филиалов замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами или решениями Президента

Российской Федерации, срок пребывания руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования в своей должности по достижении им возраста семидесяти лет может быть продлен (ч. 4 ст. 332.1 ТК РФ).

С заместителями руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования (проректорами) заключается срочный трудовой договор.

Согласно ч. 5 ст. 332.1 ТК РФ срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

При этом, ограничений по минимальному сроку трудового договора с проректором действующим законодательством не установлено, соответственно, его срок может как равным сроку полномочий ректора, так и любым внутри его пределов (например, 1 год).

В случае установления в трудовом договоре с проректором срока действия меньше срока полномочий ректора, работодатель при необходимости может продлить срок такого трудового договора путем подписания соответствующих дополнительных соглашений, не нарушая предела, установленного ч. 1 ст. 332.1 ТК РФ.