

**СРОЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ:  
НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВАНИЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА**

Пулатов Мирзохид Кузимуродович

Самостоятельный соискатель Ташкентского государственного  
юридического университета, декан юридического факультета ТЕРГУ

E-mail: pulatovmirzohid7@gmail.com

**Аннотация**

В статье рассмотрены дискуссионные правовые вопросы, связанные со сроком трудового договора, заключаемого с профессорско-преподавательским составом организаций высшего образования. Исследованы положительные и отрицательные стороны моделей альтернативности и гибкости, применяемых при заключении срочных трудовых договоров с педагогическими работниками организаций высшего образования в зарубежных странах (Германия, Япония, США, Россия, Казахстан, Узбекистан). Кроме того, выявлены противоречия между трудовым законодательством и законодательством об образовании в части определения срока трудового договора, заключаемого с профессорско-преподавательским составом организаций высшего образования, а также сформулированы предложения и рекомендации по их устранению. Также обоснована необходимость согласования сроков замещения должностей профессорско-преподавательского состава по конкурсу со сроками заключаемых трудовых договоров. Показаны возможности использования механизма аттестации вместо повторного прохождения конкурса при пролонгации сроков трудовых договоров.

**Ключевые слова:** организация высшего образования, педагогический работник, профессорско-преподавательский состав, трудовой договор, срок, неопределённый срок, самофинансирование, пролонгация, трансформация, конкурс, перевод на другую работу.

**Introduction**

В условиях возрастания роли преподавателя как ключевого субъекта образовательного процесса закономерно усиливается внимание к правовым механизмам регулирования его профессиональной деятельности. Формирование качественной образовательной среды, основанной на принципах студентоцентрированного обучения и партнерского взаимодействия, невозможно без устойчивых и предсказуемых трудовых отношений между преподавателем и образовательной организацией. Именно характер, содержание и стабильность этих отношений во многом определяют мотивацию преподавателя, его вовлеченность в образовательный и научный процессы, а также готовность к профессиональному развитию и институциональной ответственности.

В этой связи особую актуальность приобретает анализ правовых оснований применения срочных трудовых договоров в организациях высшего образования. С

одной стороны, использование срочных договоров рассматривается работодателем как инструмент гибкого управления кадровыми ресурсами и адаптации к изменяющимся образовательным и рыночным условиям. С другой стороны, чрезмерное или формальное применение срочных трудовых договоров способно создавать состояние правовой неопределенности для преподавателей, снижать уровень их профессиональной устойчивости и негативно отражаться на качестве образовательного процесса. Указанное противоречие обуславливает необходимость комплексного исследования правовых условий, пределов и практики использования срочных трудовых договоров преподавателей в системе высшего образования, с учетом баланса интересов образовательной организации и педагогических работников.

Международные стандарты в сфере высшего образования последовательно подчеркивают, что устойчивость и предсказуемость трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом рассматриваются как ключевое условие обеспечения качества образования и реализации академической свободы. В докладе ЮНЕСКО «The Right to Education and the Teaching Profession» отмечается, что чрезмерная зависимость преподавателей от срочных трудовых договоров, не обусловленных объективными причинами, подрывает стабильность академической среды, снижает привлекательность профессии и негативно отражается на долгосрочных образовательных результатах. В документе подчеркивается необходимость формирования таких условий занятости, которые обеспечивали бы баланс между институциональной автономией образовательных организаций и принципом профессиональной устойчивости преподавателей, включая разумное соотношение срочных и бессрочных форм трудовых договоров [1].

ЮНЕСКО и МОТ в рамках Рекомендации о статусе преподавательских кадров высшего образования 1997 года исходят из того, что срочные трудовые договоры допустимы прежде всего как исключение - в случаях временного характера работы, реализации ограниченных по срокам образовательных или научных проектов, замещения отсутствующих работников либо иных объективно обусловленных обстоятельств. При этом акцентируется, что систематическое продление срочных договоров без изменения характера трудовой функции фактически приравнивается к постоянной занятости и должно сопровождаться предоставлением преподавателю адекватных гарантий занятости и социальной защиты.

Таким образом, международная практика исходит не из запрета срочных трудовых договоров в высшем образовании как таковых, а из необходимости их добросовестного и обоснованного применения, исключающего подмену стабильных трудовых отношений формальной срочностью. В этой связи учет международных стандартов ЮНЕСКО позволяет рассматривать применение срочных трудовых договоров не только как инструмент кадрового менеджмента, но и как элемент обеспечения качества образования, академической свободы и устойчивого развития университетов.

Вместе с тем международные акты ЮНЕСКО и МОТ носят рамочный характер и не содержат детальной регламентации механизмов применения срочных трудовых договоров в высшем образовании. Реализация закрепленных в них принципов

устойчивости занятости и баланса интересов осуществляется преимущественно на уровне национальных правовых порядков. В этой связи особый интерес представляет анализ зарубежного опыта правового регулирования и практики применения срочных трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом.

Одним из наиболее показательных примеров нормативно оформленного использования срочных трудовых договоров в сфере высшего образования является Федеративная Республика Германия. Специфика германской модели заключается в наличии специального федерального закона - Закона о срочных трудовых договорах в науке и высшем образовании (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, WissZeitVG), который выступает *lex specialis* и детально регламентирует цели, условия и предельные сроки срочной занятости академического персонала.

В соответствии с WissZeitVG срочные трудовые договоры допускаются преимущественно в целях содействия академической квалификации преподавателей и исследователей (докторантура и постдокторантура), а также при выполнении научных проектов, финансируемых за счет третьих лиц. Закон устанавливает четкие временные ограничения: как правило, не более шести лет до получения степени доктора и не более шести лет после нее (в медицинской сфере - до девяти лет), по истечении которых дальнейшая срочная занятость в рамках квалификационной модели не допускается [2]. Ключевым элементом реформы 2016 года стало закрепление требования о функциональной связи между сроком договора и заявленной квалификационной целью. Продолжительность срочного контракта должна объективно соответствовать этапу научного развития работника и не может определяться произвольно или исключительно исходя из административных интересов университета. Тем самым законодатель попытался ограничить практику краткосрочных и многократно возобновляемых договоров, не обеспечивающих реального профессионального продвижения.

Однако, несмотря на формальное ужесточение правового режима, фактическая практика применения WissZeitVG остается предметом острой критики. По данным профсоюзных и экспертных исследований, около 90 % научно-педагогических работников в университетах Германии продолжают работать на срочных договорах, причем значительная часть контрактов заключается на срок менее одного года [3, с. 120]. В научной литературе отмечается, что такая институционализированная нестабильность занятости негативно отражается на качестве преподавания, научной продуктивности и устойчивости академических карьер, что ставит под сомнение эффективность достигнутого правового баланса между гибкостью и защитой работников.

В японских организациях высшего образования заключение трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом основывается на принципе гибкости. В соответствии с законами Японии «О трудовых стандартах» (от 07.04.1947 г.), «О трудовом договоре» (от 05.12.2007 г.), «О сроках назначения преподавателей и других работников организаций высшего образования» (от 04.06.1997 г.), а также «О содействии созданию и внедрению научно-технологических инноваций» (от 06.06.2008

г.) трудовые договоры с профессорско-преподавательским составом в высших учебных заведениях заключаются на определённый срок.

Такая модель является традиционной для японского права: заключение срочного трудового договора осуществляется свободно и не требует наличия каких-либо специальных оснований. Однако к 2010 году трудовое законодательство Японии было реформировано с целью предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей при заключении срочных трудовых договоров.

Одним из ключевых направлений данной реформы стало введение в Закон «О трудовом договоре» механизма перевода работника на трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, направленного на ограничение практики длительного использования срочных трудовых договоров. Согласно статье 18 указанного Закона, если срочный трудовой договор с одним и тем же работодателем неоднократно продлевался и совокупный срок его действия превышал пять лет, работник приобретал право потребовать перевода на трудовой договор, заключённый на неопределённый срок.

Вместе с тем в законы «О сроках назначения преподавателей и других работников организаций высшего образования» и «О специальных мерах в отношении исследований» были внесены изменения, в соответствии с которыми для отдельных категорий преподавателей и исследователей право на перевод трудового договора в договор, заключённый на неопределённый срок, предоставляется лишь после непрерывной работы в течение не менее десяти лет [4].

Американская модель трудовых отношений в высшем образовании традиционно ассоциируется с институтом *tenure* (срок полномочий), сформировавшимся как ключевой механизм защиты академической свободы и профессиональной автономии преподавателей. Классическая *tenure*-модель предполагает прохождение ограниченного по времени испытательного периода (как правило, 6–7 лет), по итогам которого принимается решение о предоставлении бессрочного назначения либо прекращении трудовых отношений. Данный подход получил нормативное и институциональное закрепление в документах Американской ассоциации университетских профессоров (AAUP) и на протяжении десятилетий рассматривался как структурная основа академической профессии.

Вместе с тем с конца XX века в США наблюдается устойчивая тенденция к сокращению сферы применения *tenure* и расширению использования срочных и неполных форм занятости. По данным эмпирических исследований, лишь около 35 % преподавателей сегодня работают на условиях *tenure* или *tenure-track*, тогда как примерно 50 % заняты на условиях частичной занятости, а еще около 15 % - на фиксированных срочных контрактах, ориентированных преимущественно на преподавательскую деятельность без исследовательской составляющей [5].

В доктрине обращается внимание на то, что данная трансформация обусловлена преимущественно финансово-управленческими факторами, включая снижение государственного финансирования университетов, рост конкуренции между образовательными учреждениями и стремление администраций к повышению

кадровой гибкости и снижению долгосрочных обязательств. Расширение контрактной занятости сопровождается «разукрупнением» традиционной академической роли и институциональным смещением акцента от исследовательской деятельности к преподавательским функциям.

Таким образом, американский опыт демонстрирует, что даже в системе с исторически сильными гарантиями академической свободы расширение практики срочной занятости при отсутствии адекватных компенсаторных механизмов приводит к усилению социальной уязвимости преподавателей и формированию структурных рисков для качества высшего образования.

В Российской Федерации регулирование трудовых отношений в сфере высшего образования формально строится на принципе альтернативности: в соответствии с частью 1 статьи 332 Трудового кодекса РФ трудовой договор с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности [6].

Заключению трудового договора или переводу на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, реализующих программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, предшествует избрание по конкурсу с указанием срока избрания. Срок избрания определяется коллегиальным органом управления организации в соответствии с локальными нормативными актами и может быть неопределенным либо определенным сроком от трех до пяти лет.

При заключении трудового договора для выполнения работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на срок менее трех лет, но не менее одного года.

В целях обеспечения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора без проведения конкурса при приеме на работу по совместительству, в создаваемые образовательные организации до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а также для замещения временно отсутствующего работника - на период его отсутствия.

В отличие от германской и американской моделей российское законодательство не связывает срочность договора с объективными квалификационными целями и не устанавливает специальных отраслевых ограничений, направленных на предотвращение злоупотреблений. На практике данная нормативная конструкция привела к тому, что срочный трудовой договор стал доминирующей формой занятости профессорско-преподавательского состава. Исследования и судебная практика свидетельствуют, что трудовые договоры, как правило, заключаются на минимально возможные сроки - один учебный год или даже один семестр, при их последующем многократном перезаключении без изменения трудовой функции [7]. При этом возможность заключения договора на неопределенный срок, предусмотренная законом, носит преимущественно декларативный характер и реализуется в единичных случаях.

Особую роль в формировании данной практики играет конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава. Несмотря на то, что конкурс формально призван обеспечивать объективную оценку профессиональной квалификации, в реальности он зачастую приобретает характер процедуры, дублирующей аттестацию и проводимой «под конкретного работника». При этом действующее регулирование не устанавливает обязательной связи между сроком избрания по конкурсу и сроком трудового договора, что позволяет работодателю единолично определять продолжительность срочной занятости [8].

Судебная практика в целом исходит из допустимости неоднократного перезаключения срочных трудовых договоров с научно-педагогическими работниками. Даже разъяснения Пленума Верховного Суда РФ о возможности переквалификации таких договоров в бессрочные в случае их многократного заключения применяются судами крайне ограниченно и, как правило, лишь при установлении дополнительных нарушений, связанных с отсутствием законных оснований срочности.

Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15 июля 2022 г. № 32-П также признал существование системной проблемы, указав на риск нарушения баланса интересов сторон трудового договора при злоупотреблении работодателем краткосрочными контрактами, однако не поставил под сомнение саму модель срочной занятости.

В результате российская модель регулирования труда в высшем образовании характеризуется институционализированной нестабильностью занятости, при которой срочный трудовой договор используется не как исключение, а как универсальный управленческий инструмент. В научной литературе обоснованно указывается, что такая практика негативно отражается на реализации принципа академической свободы, усиливает зависимость преподавателя от работодателя и формирует устойчивые признаки прекаризации академического труда.

Сравнительный анализ германской, американской и российской моделей регулирования срочной занятости в сфере высшего образования показывает, что формально различающиеся правовые конструкции сходятся в одном системном результате - расширении практики срочных трудовых договоров как доминирующей формы занятости академического персонала. В Германии это происходит в условиях жестко нормативно заданной квалификационной модели, в США - вследствие трансформации института *tenure* под влиянием финансово-управленческих факторов, в Российской Федерации - в результате отсутствия специальных отраслевых ограничений и эффективных механизмов предотвращения злоупотреблений. Во всех рассмотренных правовых порядках нарастает институциональная нестабильность академической занятости, которая все чаще рассматривается в научной литературе как фактор, негативно влияющий на качество образования, научную продуктивность и реализацию принципа академической свободы.

Указанные тенденции приобретают особую значимость в контексте правового регулирования трудовых отношений в сфере высшего образования в Республике Казахстан, где модель срочной занятости профессорско-преподавательского состава формируется под влиянием как постсоветской правовой традиции, так и

заимствованных элементов зарубежного опыта. В Республике Казахстан правовое регулирование замещения должностей педагогических и научных работников в организациях высшего и (или) послевузовского образования базируется на принципе конкурсности. В соответствии со статьей 45 Закона Республики Казахстан «Об образовании» замещение должностей педагогов и научных работников (профессорско-преподавательского состава, научных работников), осуществляется на конкурсной основе в порядке, установленном законодательством и локальными нормативными актами организаций образования.

До проведения реформ, направленных на расширение академической свободы организаций высшего образования, порядок конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников имел централизованный характер и регулировался подзаконным нормативным актом - Правилами конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников высших учебных заведений, утвержденными приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 23 апреля 2015 года № 230 (утратил силу). Указанные Правила устанавливали единые для всех вузов требования к процедуре конкурса, квалификационным критериям, составу конкурсных комиссий и срокам замещения должностей.

В настоящее время, в условиях реализации принципа академической свободы и институциональной автономии вузов, вопросы конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников переданы на уровень саморегулирования. Каждая организация высшего и (или) послевузовского образования самостоятельно утверждает локальные нормативные акты, определяющие порядок проведения конкурса, требования к кандидатам, сроки замещения должностей и условия заключения трудовых договоров.

Таким образом, казахстанская модель характеризуется сочетанием законодательно закреплённого принципа конкурсности и децентрализованного регулирования процедур его реализации, что формально расширяет управленческую гибкость вузов, но одновременно создаёт предпосылки для значительной дифференциации практик и потенциальных рисков неустойчивости занятости профессорско-преподавательского состава.

В соответствии со статьями 45 и 50 Закона Республики Казахстан «Об образовании» трудовые отношения работника и организации высшего и (или) послевузовского образования регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, а статус педагога возникает исключительно в период осуществления профессиональной деятельности и нахождения лица в трудовых отношениях с образовательной организацией. Основанием возникновения таких отношений, в свою очередь, выступает трудовой договор, заключаемый в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан. Следовательно, педагогический работник может быть учтён в кадровом обеспечении образовательной программы только в пределах срока действия трудового договора и фактического выполнения учебной нагрузки.

Данное нормативное положение приобретает особую практическую значимость в условиях цифровизации государственного контроля в сфере образования. В настоящее время сведения о профессорско-преподавательском составе, отражаемые вузами в информационных системах (Platonus, ЕПВО), подлежат перекрёстной проверке с официальными данными Единой системы учета трудовых договоров (ЕСУТД) цифровой платформы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан ([enbek.kz](http://enbek.kz)). При выявлении расхождений приоритет отдается сведениям, содержащимся в государственной информационной системе, как первичному источнику данных о наличии и сроках трудовых отношений.

В этой связи недопустимым является отражение преподавателя как работающего в течение всего учебного года при фактическом выполнении им учебной нагрузки лишь в одном семестре либо при отсутствии действующего трудового договора. Такие расхождения квалифицируются как нарушение порядка оформления трудовых отношений, необеспеченность дисциплины преподавателем и допуск к учебному процессу лица, не подтверждённого в установленном порядке как педагогический работник организации высшего образования.

Отдельную проблему для вузов представляет невозможность полноценного привлечения практиков и внешних экспертов к образовательному процессу на основании гражданско-правовых договоров. Несмотря на распространённость договоров на оказание услуг в практике дополнительного и бизнес-образования, наличие договора гражданско-правового характера не создает трудовых отношений и не влечет возникновения статуса педагога. Соответственно, лицо, фактически читающее лекции или проводящее практические занятия по учебному плану, но не состоящее в трудовых отношениях с вузом, не может быть корректно учтено в кадровом обеспечении образовательной программы. Это существенно ограничивает гибкость вузов при реализации практико-ориентированных дисциплин, модульного обучения и программ МВА, ориентированных на участие представителей профессионального сообщества.

Дополнительные сложности возникают при организации краткосрочной и семестровой занятости преподавателей, а также при оперативных заменах в случае временной нетрудоспособности, командировок или иных обстоятельств. В подобных ситуациях вуз вынужден обеспечивать не только перераспределение учебной нагрузки, но и своевременное оформление трудовых договоров либо дополнительных соглашений с точным указанием периода работы. Несоответствие сроков трудового договора данным, отражённым в академических системах, формирует риск выявления нарушений при внешнем контроле.

Существенным фактором риска также является квалификационный аспект. Допуск к чтению дисциплин предполагает соответствие преподавателя установленным квалификационным требованиям, подтверждаемым документально. В условиях цифровой верификации кадрового состава использование неоформленных или неправильно оформленных преподавателей может привести к выводам о

несоответствии образовательной программы требованиям по кадровому обеспечению, что имеет прямое значение для процедур лицензирования и аккредитации.

Таким образом, развитие интегрированных цифровых платформ учета трудовых отношений трансформирует кадровое администрирование в организациях высшего образования в зону повышенного правового риска. Срочность трудовых договоров, семестровая занятость и потребность в привлечении практиков вступают в противоречие с жесткой привязкой статуса педагога к периоду действия трудового договора, подтверждаемого государственными информационными системами. В результате вузам приходится выбирать между кадровой гибкостью и нормативной корректностью, что объективно осложняет организацию учебного процесса и требует пересмотра традиционных управленческих подходов к использованию срочных форм занятости в высшем образовании.

Проведенный анализ показывает, что в Республике Казахстан регулирование трудовых отношений в сфере высшего образования формально основывается на принципах конкурентности, трудового договора и академической свободы вузов, однако в практической плоскости характеризуется возрастающей институциональной сложностью. Расширение автономии организаций высшего и (или) послевузовского образования сопровождается передачей ключевых регулятивных функций на внутривузовский уровень, что усиливает роль локальных нормативных актов в формировании моделей занятости профессорско-преподавательского состава.

В условиях цифровизации государственного контроля и интеграции образовательных и трудовых информационных систем статус педагога, кадровое обеспечение образовательных программ и допустимость участия преподавателей в учебном процессе оказываются жестко привязанными к наличию и срокам действия трудового договора. Такая модель существенно ограничивает использование гибких форм привлечения кадров, включая гражданско-правовые договоры и краткосрочную занятость практиков, и одновременно повышает правовые риски для вузов при организации учебного процесса и обеспечении соответствия лицензионным и аккредитационным требованиям.

В результате срочный трудовой договор в системе высшего образования Республики Казахстан фактически утрачивает характер исключительного инструмента и превращается в универсальный механизм кадрового управления, устойчивость которого обеспечивается не продолжительностью занятости, а совокупностью конкурсных, аттестационных и цифровых процедур контроля. Это требует переосмысления баланса между кадровой гибкостью и нормативной определенностью, а также разработки таких правовых и управленческих решений, которые позволили бы обеспечить качество образовательного процесса без подрыва стабильности академического труда.

Следует отметить, что статьи 112 и 113 Трудового кодекса Республики Узбекистан, запрещающая заключение срочного трудового договора с профессорско-преподавательским составом организаций высшего образования, одновременно Положение о порядке приема педагогических работников в высшие образовательные

учреждения на конкурсной основе предусматривает заключение с ними трудового договора сроком на пять лет после прохождения конкурса либо продление срока его действия еще на пять лет. Одной из основных причин возражений руководителей организаций высшего образования по спорам о восстановлении на работе является именно то обстоятельство, что указанное Положение допускает заключение срочного трудового договора. В отдельных юридических публикациях также высказываются специфические взгляды относительно данного несоответствия. В частности, отмечается, что даже работники, заключившие трудовой договор на неопределенный срок, обязаны проходить очередной конкурс один раз в пять лет [9].

Трудовой кодекс Республики Узбекистан, Положение о порядке приема педагогических работников в высшие образовательные учреждения на конкурсной основе, а также постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 3 декабря 2019 года № 967 «О поэтапном переводе высших образовательных учреждений на систему самофинансирования» содержат различные правила относительно срока трудового договора с профессорско-преподавательским составом организаций высшего образования. В последние пять лет в организациях высшего образования сформировалась и получила широкое распространение практика заключения трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом сроком на один год. Такая практика вызывает недовольство педагогических работников и приводит к рассмотрению многочисленных трудовых споров в судах.

В результате исследования вопросов правового регулирования срока трудового договора, заключаемого с педагогическими работниками организаций высшего образования, были сделаны следующие выводы:

1. Вопрос о сроке трудового договора, заключаемого с профессорско-преподавательским составом организаций высшего образования, в национальном трудовом законодательстве основан на модели «жесткого регулирования», которая не допускает заключения срочных трудовых договоров с данной категорией работников. Исходя из необходимости обеспечения свободы выбора преподавателей, способных широко использовать современные педагогические технологии и заниматься научно-исследовательской деятельностью, предлагается перейти к модели «альтернативного регулирования» при заключении трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом организаций высшего образования. Данная модель позволит заключать с преподавателями как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры. Для внедрения этой модели предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан новой прим-статьей (статья 501<sup>1</sup>), устанавливающей особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками.

2. В организациях высшего образования необходимо предусмотреть возможность заключения срочного трудового договора сроком на один год с совместителями, а также заключения срочного трудового договора без проведения конкурса для исполнения трудовых обязанностей временно отсутствующего работника — до его выхода на работу. Введение такой нормы позволит прекратить практику распределения

учебной нагрузки временно отсутствующих преподавателей между другими преподавателями и ее выполнения на безвозмездной основе.

### Использованная литература:

1. The Right to Education and the Teaching Profession. Monitoring of the Implementation of the Convention and Recommendation against Discrimination in Education (8th Consultation). - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, September 2015 // [https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/UNESCO\\_The\\_Right\\_To\\_Education\\_And\\_The\\_Teaching\\_Profession\\_2015.pdf?utm\\_source](https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/UNESCO_The_Right_To_Education_And_The_Teaching_Profession_2015.pdf?utm_source).
2. Fixed-Term Contracts in Higher Education and Research A Guide Including the Provisions of the 2016 Act (Wissenschaftszeitvertragsgesetz. The German Education Union) // <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=89240&token=8481dd2d5d9862908996908aa6ac0a546a6f9227&sdownload=&n=Fixed-termcontracts-web.pdf>.
3. Зайцева Л.В. Ограничение срочных трудовых договоров с научными работниками в ФРГ: за и против // Право и практика, 2020. - №2. – С. 119-122.
4. Закон Японии «О сроках назначения преподавателей и других работников организаций высшего образования» от 4 июня 1997 года // <https://laws.e-gov.go.jp/law/409AC0000000082/>
5. Mäntysaari P. The Recruitment of Full Professors According to Pre-Determined Criteria in Four Nordic Countries // Nordic Journal on Law and Society Vol. 05, № 01 (2022) <https://doi.org/10.36368/njolas.v5i01.242>.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2cc6a09a7653a67bb1510792072656b0a72d5745/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2cc6a09a7653a67bb1510792072656b0a72d5745/).
7. Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом, 2018. - № 4. – С.18-21.
8. Завгородной А.В. Нестабильность трудовых правоотношений педагогических работников в образовательных организациях: основные причины // Ежегодник трудового права, 2024. – Вып. 14. – С.63–76 // <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.104>.
9. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga ilmiy-amaliy sharh.3-jilddik.3-jild. Mualliflar jamoasi. –Toshkent: Adolat, 2025.