

Юридические исследования*Правильная ссылка на статью:*

Смирнова М.С., Листратов И.В., Юн Д.А. — Правовое регулирование квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений // Юридические исследования. – 2023. – № 3. DOI: 10.25136/2409-7136.2023.3.40057 EDN: BLEWNV URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=40057

Правовое регулирование квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений**Смирнова Мария Сергеевна**

ORCID: 0009-0005-2866-126X

кандидат филологических наук

доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин Владимирского филиала РАНХиГС

600017, Россия, Владимирская область, г. Владимир, ул. Горького, 59а

✉ ms01052014@yandex.ru**Листратов Иван Вадимович**

ORCID: ORCID 0000-0002-0791-7271

студент кафедры факультета права, Владимирский филиал РАНХиГС

600017, Россия, Владимирская область, г. Владимирская, ул. Горького, 59а

✉ listratoff25@yandex.ru**Юн Диана Андреевна**

ORCID: 0009-0007-2742-8110

студентка факультета права, Владимирский филиал РАНХиГС

600017, Россия, Владимирская область, г. Владимирская, ул. Горького, 59а

✉ Di7887a@yandex.ru[Статья из рубрики "Трудовое право"](#)**DOI:**

10.25136/2409-7136.2023.3.40057

EDN:

BLEWNV

Дата направления статьи в редакцию:

21-03-2023

Дата публикации:

28-03-2023

Аннотация: Предметом исследования является правовое регулирование квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений в Российской Федерации. В статье рассматриваются основные квалификационные требования, которые предъявляются к должностям ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора. Вузы могут при объявлении конкурса на должности вводить дополнительные требования, в большинстве случаев они сводятся к соответству претендента определенному уровню публикационной активности. Правовое регулирование требований к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений осуществляется согласно нормам Трудового Кодекса, Закона «Об образовании в Российской Федерации», соответствующего Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Деятельность профессорско-преподавательского состава связана с реализацией федеральных государственных образовательных программ, в которых тоже прописываются требования к кадровому составу. В результате исследования была выявлена специфика предъявляемых квалификационных требований к научно-педагогическим работникам. Сложность профессиональных функций, которые выполняет профессорско-преподавательский состав, во многом определяет наличие достаточно обширной правовой базы, регламентирующей социально-трудовые отношения между работником и работодателем. Анализ этой правовой базы свидетельствует не только о ее многоступенчатости и запутанности, но и определенной нестабильности. Ряд квалификационных требований в последнее время подвергся существенным изменениям. Определенное препятствие для старта педагогической профессии представляют квалификационные требования к должности ассистента. Требования, предъявляемые к профессорско-преподавательскому составу, варьируются не только от должности, но и меняются в зависимости от высшего учебного заведения.

Ключевые слова:

высшее образование, высшее учебное заведение, профессорско-преподавательский состав, правовое регулирование, квалификационные требования, избрание по конкурсу, должность, эффективный контракт, ученая степень, диссертация

Профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений относится к категории научно-педагогических работников. Поэтому, с одной стороны, на них распространяются все те же требования, которые характерны для любых педагогических работников. И определяются эти требования Трудовым Кодексом [\[1\]](#) и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» [\[2\]](#). С другой стороны, существует ряд специфических требований, которые являются юридически необходимыми для занятия определенной должности в иерархии профессорско-преподавательского состава. Различные аспекты этого вопроса представлены в трудах многих отечественных исследователей. Основная масса квалификационных требований предъявляется к работникам при избрании по конкурсу, специфика организации этой процедуры представлена в статьях М.С. Власенко [7. – С. 99 - 102], Т.Р. Грицкевич [8. – С. 187 - 194], Т.Р. Мещеряковой [11. – С. 77 - 81], О.А. Парягиной [13. – С. 139 - 143], Е.В. Степанычевой [14. – С. 382 - 387], А.Е. Федоровой, Е.Б. Власовой [15. – С. 166 - 178] и в монографии Н.В. Черных [17. – С. 1 - 88]. Сравнительный анализ требований, которые предъявляются к научно-педагогическим работникам при избрании по конкурсу, в различных ВУЗах Российской Федерации представлен в исследовании А.Н. Бакулиной,

А.В. Острянской, Е.С. Шаховой [6. – С. 209 - 217]. Дополнительные требования к научно-педагогическим работникам обычно предъявляются к ним в рамках заключения эффективного контракта, который еще не нашел применения во всех учебных заведениях, но уже является достаточно распространенной практикой. Особенность квалификационных требований к научно-педагогическим работникам в рамках заключения эффективного контракта представлена в работах С.С. Черновой [16. – С. 115 - 121], Н.В. Черных [18. – С. 50 - 58], С.В. Янкевич [19. – С. 112 - 122]. Спецификой социально-трудовых отношений преподавателей высшей школы является необходимость постоянного подтверждения своего уровня квалификации и определенная нестабильность в результате периодического избрания по конкурсу. С точки зрения понимания этих особенностей труда научно-педагогических работников, большой интерес представляет статья Н.Н. Орловой [12. – С. 250 - 261].

Законодательно закрепляется специфика педагогического труда. Особенности труда педагогического работника и предъявляемых к нему требований отражены в главе 52 ТК РФ [\[1\]](#) и в ст. 47 Н 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[\[2\]](#). Эти нормативные правовые акты определяют общие требования, предъявляемые к научно-педагогическим работникам. Они сводятся к наличию определенного уровня образования и необходимости избрания на должность по конкурсу. После избрания по конкурсу с представителями профессорско-преподавательского состава заключается срочный (сроком до пяти лет) или бессрочный трудовой договор. Существующая практика показывает, что практически все педагогические работники в высшей школе в настоящий момент времени находятся на срочных трудовых договорах. Срок заключения таких договоров на должностях от ассистента до профессора варьируется от одного года до пяти лет. Избрание на эти должности осуществляется через процедуру конкурса. Конкурсный отбор не применяется к должностям заведующего кафедрой и декана, избрание на которые осуществляется через систему выборов. Порядок проведения выборов определяется уставами образовательных организаций. Действующая номенклатура должностей профессорско-преподавательского состава определена Постановлением Правительства № 225 от 21 февраля 2022 года, до этого действовало аналогичное Постановление 2013 года [\[4\]](#).

Внутри организации наличие этих должностей определяется штатным расписанием. Если структура учебного заведения предполагает в качестве структурных подразделений факультеты, то по штатному расписанию присутствовать будут должности декана или начальника факультета, а должность начальника или директора института будет отсутствовать. Для гражданских вузов более распространенным является наличие таких должностей как: декан факультета, директор института, заведующий кафедрой. В военизированных учебных заведениях чаще встречаются должности начальника кафедры и начальника факультета. Если должности руководителей среднего звена в высших учебных заведениях от организации к организации могут варьироваться, то практически во всех учебных заведениях есть все закрепленные законодательством должности рядовых работников профессорско-преподавательского состава: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор.

Более подробно квалификационные требования к должностям научно-педагогических работников прописываются при объявлении конкурса на эти должности. Если высшее учебное заведение не устанавливает своих специфических требований, то общие требования определяются согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1Н [\[3\]](#). Эти квалификационные требования для профессорско-преподавательского состава от

должности к должности значительно варьируются. Несмотря на то, что научно-педагогическая деятельность имеет достаточно ярко выраженную творческую составляющую, внутри должностей научно-педагогических работников существует четко прописанная иерархия. Подтверждаются эти квалификационные требования следующими документами: трудовая книжка, документ об образовании, документы о присуждении ученой степени и ученого звания [17. – С. 44]. В качестве дополнительных требований к претендентам, как правило, устанавливаются показатели по публикационной активности. Проведенный А.Н. Бакулиной, А.В. Островской, Е.С. Шаховой [6. – С. 210 - 213] сравнительный анализ показывает, что самые существенные требования по публикациям предъявляются к должности профессора. Что выглядит вполне логичным, но разбег этих требований достаточно существенный: от наличия публикаций за последние пять лет без указания их уровня до четкого определения количества статей в ведущих отечественных и зарубежных изданиях, монографий, учебников и учебных пособий по профилю деятельности кафедры.

Стартовой должностью в рамках педагогического состава в высших учебных заведениях является должность ассистента. Ассистентом осуществляется учебный процесс со студентами, однако он имеет ряд ограничений по выполнению профессиональных функций. Приказом Минздравсоцразвития [\[3\]](#) эти ограничения сводятся к невозможности для ассистента читать лекции. Обычно в высшем учебном заведении они ведут практические, лабораторные и семинарские занятия, иногда руководят практикой студентов. Кроме чтения лекций из видов педагогической нагрузки у ассистентов отсутствует руководство выпускными квалификационными работами и магистерскими диссертациями, достаточно редко встречается и руководство курсовыми работами. Квалификационные требования, которые предъявляются к должности ассистента предполагают собой наличие высшего образования и стаж работы в образовательном учреждении от одного года. Отсутствие необходимого стажа работы может быть компенсировано наличием послевузовского образования или ученой степени. Именно это ограничение по наличию стажа работы является существенным для старта педагогической деятельности выпускниками высших учебных заведений. При поступлении в аспирантуру молодые люди не имеют сейчас возможности сразу же начать педагогическую деятельность в ВУЗе. Допуск к должностям профессорско-преподавательского состава у них появляется либо после окончания аспирантуры, либо после защиты диссертации (если защита произошла раньше срока окончания аспирантуры), либо после того, как они год отработают на других должностях в высшем учебном заведении. Основные должности, на которые на год может быть трудоустроен выпускник ВУЗа, относятся к учебно-вспомогательному персоналу, желание работать на которых возникает далеко не у всех выпускников. Таким образом, формируется некий временной разрыв между окончанием вуза и стартом научно-педагогической деятельности. Этот факт значительно усложняет ситуации с воспроизведением кадрового потенциала в системе высшего образования. Г.З. Ефимова [9. – С. 55 – 74; 10. – С. 56 – 69] обращает внимание на то, что основная часть молодых людей, способных к научно-исследовательской деятельности, отказывается от работы в ВУЗе либо сразу после окончания высшего учебного заведения, либо к окончанию срока аспирантуры. Связано это с наличием институциональных и организационных барьеров.

Аналогичный функционал в системе высшего образования выполняют работники, находящиеся на должностях преподавателя, соответственно к ним предъявляются схожие квалификационные требования. Более широкие функциональные возможности работник получает на должности старшего преподавателя. Старший преподаватель уже имеет право на чтение лекций и даже может осуществлять контроль проведения занятий

ассистентами и преподавателями. В итоге к старшему преподавателю предъявляются и более строгие квалификационные требования. Кроме высшего образования ему необходимо иметь стаж научно-педагогической деятельности не менее трех лет. Если у претендента на должность старшего преподавателя есть ученая степень, то обязательный стаж сокращается до одного года.

Самой распространенной должностью в высших учебных заведениях является должность доцента. Должностные обязанности доцента достаточно широкие: проведение всех видов занятий, планирование, организация и контроль работы по курируемым дисциплинам, разработка и выполнение учебных программ, подготовка научно-педагогических кадров (аспирантов). Несмотря на то, что в высшей школе сложилась традиция, по которой научными руководителями аспирантов в большинстве случаев являются доктора наук, доценты также имеют право на выполнение этой работы. Достаточно широкий круг должностных обязанностей приводит к высоким квалификационным требованиям. В настоящий момент времени кроме высшего образования в обязательном порядке должна быть ученая степень кандидата или доктора наук и стаж научно-педагогической работы не менее трех лет. Наличие звания доцента позволяет занимать должность доцента без научно-педагогического стажа. Действующая в настоящий момент система получения званий делает эти вещи взаимосвязанными между собой. Получить звание без научно-педагогического стажа также не представляется возможным. В большинстве случаев, если у человека есть звание доцента, то у него есть и необходимый научно-педагогический стаж, и ученая степень.

Еще более широкий круг обязанностей возможен на должности профессора, который кроме всех перечисленных видов работы, организует научно-исследовательскую деятельность кафедры по одному из профильных направлений. Существуют достаточно высокие требования к квалификации претендентов на должность профессора. Кроме высшего профессионального образования профессор должен иметь ученую степень доктора наук и стаж научно-педагогической деятельности не менее пяти лет. Отсутствие стажа может быть скомпенсировано наличием звания профессора. Получение звания профессора в настоящий момент времени является настолько сложной процедурой, что у получающих это звание всегда есть необходимый стаж работы в высшем учебном заведении.

Руководящие должности профессорско-преподавательского состава представлены должностями заведующих кафедрами и деканов (директоров институтов). Избрание на эти должности осуществляется через систему выборов. Кроме должностных обязанностей, характерных для доцента и профессора, к обязанностям заведующего кафедрой относится определение стратегических направлений развития кафедры, налаживание внешних контактов с образовательными организациями и работодателями, если кафедра является выпускающей. Достаточно широкий перечень должностных обязанностей предполагает собой, что заведующий кафедрой координирует учебно-методическую и научную деятельность структурного подразделения, контролирует качество выполнения этих видов работ и распределяет учебную нагрузку. Этот широкий перечень должностных обязанностей приводит к достаточно высоким квалификационным требованиям. Только к должности заведующего кафедрой в настоящий момент времени применяется одновременно требование наличия ученой степени и ученого звания. Это требование было введено в 2011 году [\[3\]](#). После его введения значительно усложнился для вузов выбор кандидатов для назначения заведующих кафедрами. Кроме этого претендент на должность заведующего кафедрой должен иметь не менее пяти лет стажа научно-педагогической деятельности по профилю кафедры, это тоже определяется

законодательством. Заменить это требование для практиков может наличие пяти лет стажа в организациях, соответствующих профилю кафедры. Таким образом, по квалификационным требованиям на должность заведующего кафедрой может быть избран работник этой же кафедры, находящийся к настоящему моменту времени на должности не ниже доцента. Кроме того, данный претендент должен иметь ученой звание, ученую степень и стаж работы на кафедре не менее пяти лет. Другим вариантом может быть избрание преподавателя с аналогичными профессиональными характеристиками со смежной кафедры, или работника другого вуза, работающего в аналогичном по содержанию структурном подразделении. Третьим вариантом может быть избрание работника из организации, соответствующей профилю деятельности кафедры, при наличии у кандидата необходимых квалификационных требований.

Так как для заведующего кафедрой наличие звания является обязательной составляющей, то квалификационные требования регламентируются дополнительным нормативно правовым актом. Ученые звания присуждаются претендентам Министерством науки и высшего образования Российской Федерации на основе анализа поступивших аттестационных дел. Юридически квалификационные требования к претендентам и содержание аттестационных дел определяется соответствующим Постановлением Правительства [\[5\]](#). В настоящий момент времени действует Положение, принятое в 2013 году, оно значительно изменило процедуру получения званий.

По новым правилам звание присваивается не по кафедре, а по научным специальностям. Это существенным образом усложнило получение званий для отдельных категорий профессорско-преподавательского состава, работающих на не выпускающих кафедрах, творческих и спортивных направлениях подготовки. По ряду работников даже невозможно определить, к какому паспорту научной специальности может быть отнесена их деятельность. Звание по научной специальности в настоящий момент времени может быть присвоено претенденту, который в организации осуществляет педагогическую и научную деятельность. Это правовое ограничение делает невозможным получение звания для работников научно-исследовательских институтов, так как они не осуществляют педагогическую деятельность. На законодательном уровне существенно усложнился процесс получения звания профессора. В настоящий момент времени кроме всех существующих требований обязательным является наличие трех защитившихся кандидатов наук, у которых претендент на получение звания профессора являлся научным руководителем или консультантом. Среди общих требований, которые предъявляются и к званию доцента, и к званию профессора относятся необходимые критерии по стажу, научным и учебно-методическим публикациям, соответствующим научной специальности аттестационного дела.

Самой высокой должностью среди должностей профессорско-преподавательского состава является должность декана или директора института. В зависимости от штатного расписания в высшем учебном заведении может существовать либо должность декана, либо директора института. Данная должность, кроме всех традиционных для доцента и профессора профессиональных задач, предполагает разработку стратегии развития факультета, координацию деятельности заведующих кафедрами, руководство учебной, воспитательной и научной деятельностью на факультете. Квалификационные требования, предъявляемые к деканам и директорам институтов, менее жесткие, чем к заведующим кафедрами. Среди обязательных требований наличие высшего образования, стаж научной или научно-педагогической работы не менее пяти лет, наличие ученой степени или ученого звания. Ученое звание не является обязательным для занятия этой должности, но его наличие может позволить занять эту должность без ученой степени.

Это, конечно, редко встречающаяся ситуация на практике, особенно, если учитывать, что действующее законодательство позволяет представить к ученому званию только представителя профессорско-преподавательского состава с ученой степенью кандидата или доктора наук.

Так как на профессорско-преподавательский состав возложена функция реализации государственных образовательных стандартов, то требования, которые содержаться к кадровому составу в этих документах автоматически распространяются на научно-педагогических работников ВУЗов. Федеральные государственные образовательные стандарты утверждаются приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по каждому направлению подготовки отдельно. Требования к кадровому составу могут варьироваться в зависимости от уровня образования и направления подготовки. Через определенный промежуток времени все эти стандарты переутверждаются, меняются в них и требования к кадровому составу. В предыдущей версии образовательных стандартов главное требование было связано с соответствием преподаваемой дисциплины базовому образованию преподавателя. В действующих образовательных стандартах акцент смещен на необходимость вести научную, учебно-методическую или практическую работу по профилю преподаваемой дисциплины. Эти требования, с одной стороны, не являются персонифицированными, с другой стороны, для выполнения федерального образовательного стандарта необходимо, чтобы кадровый состав соответствовал этим требованиям. По всем остальным параметрам действующие стандарты делают отсылку на соответствие основным требованиям к должностям, определенными соответствующим нормативным правовым актом [\[3\]](#).

Юридически все учебные заведения имеют право прописать эти требования в срочном трудовом договоре, который подписывается со всеми представителями профессорско-преподавательского состава. Правовое регулирование трудовых договоров с научно-педагогическими работниками осуществляется согласно ст. 59 и ст. 332 ТК РФ [\[1\]](#). В данном случае эти должностные обязанности будут сформулированы не в виде общих положений Приказа Минздравсоцразвития [\[3\]](#), а конкретизированы с указанием объема и срока выполнения. Таким образом, законодательство позволяет прописать, например, ежегодное количество научных статей, которые должен подготовить и опубликовать преподаватель с указанием статуса изданий. Данный вариант практикуется еще не во всех высших учебных заведениях, но уже получил свое широкое распространение. Обычно такая детализация связана с внедрением эффективного контракта, который предполагает собой определение критериев эффективности деятельности. Как правило, выполнение этих критериев приводит к выплате стимулирующей части заработной платы и дифференциации оплаты труда внутри педагогического состава.

Таким образом, квалификационные требования к профессорско-преподавательскому составу определяются целым рядом нормативных правовых актов. Сложность выполняемых профессиональных функций и ее специфика во многом определяют такую обширную правовую базу, которой должен соответствовать по квалификационным требованиям преподаватель высшей школы. Анализ этой правовой базы показывает не только ее обширность, многоступенчатость, но и определенную нестабильность. Периодически отдельные квалификационные требования отменяются, но им на смену приходят другие, соответствовать которым зачастую становится еще сложнее.

Существенные сложности в настоящий момент времени по квалификационным требованиям существуют для старта профессиональной деятельности в высшей школе, весомым препятствием является обязательный стаж работы в образовательной

организации не менее одного года для занятия должности ассистента. Это формирует невозможность для выпускника высшего учебного заведения трудоустройства на должность профессорско-преподавательского состава сразу после окончания обучения. Все это негативным образом сказывается на воспроизведстве кадрового потенциала в высшей школе.

Ряд должностей научно-педагогических работников предполагает не только наличие ученой степени, но и ученого звания (в первую очередь, это касается заведующих кафедрами). Соответственно, профессорско-преподавательский состав вынужден соответствовать требованиям, предъявляемым к претендентам на получение звания доцента или профессора, которые в настоящий момент времени присуждаются не по кафедре, а по научной специальности. Законодательно закрепленный переход на присуждение научных специальностей не по кафедрам, а по научным специальностям имел неоднозначное последствие для разных профессиональных групп преподавателей.

Основные квалификационные требования к должностям профессорско-преподавательского состава изложены в соответствующем нормативном правовом акте, но они там сформулированы достаточно общими положениями. В срочном трудовом договоре с преподавателями ВУЗы зачастую конкретизируют эти требования.

Квалификационные требования, предъявляемые к профессорско-преподавательскому составу, могут варьироваться не только в зависимости от должности, но и от высшего учебного заведения. Выполнение очень многих научных показателей может осуществляться вузом через распределение этой работы между преподавателями, эти необходимые показатели в большинстве случаев и находят свое отражение в трудовых договорах. Поэтому в одном вузе в должности доцента может существовать общее требование по необходимости осуществления научной и учебно-методической деятельности по профилю профессиональной деятельности. В другом ВУЗе эти требования к аналогичной должности будут конкретизированы и в трудовом договоре будет конкретно прописано наименование работ, их количество и сроки выполнения.

Библиография

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Российская газета.- 31.12.2001.-N 256.
2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) // Российская газета.-31.12.2012.-N 303.
3. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н // Официальный Интернет-портал Министерства здравоохранения РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://minzdrav.gov.ru> (дата обращения: 15.03.2023).
4. О порядке присвоения ученых званий: Постановление Правительства РФ от 10.12.2013 № 1139 // Собрание законодательства РФ. 16.12.2013. N 50. ст. 6605.
5. Об утверждении должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 // Собрание законодательства РФ. 28.02.2022. N 9 (часть I). ст. 1341.

6. Бакулина А.Н., Острянская А.В., Шахова Е.С. Сравнительный анализ требований к претендентам на должности научно-педагогических работников различных ВУЗов РФ// Управление качеством в образовании и промышленности. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Севастополь. 2017. – С. 209 – 217.
7. Власенко М.С. Правовое регулирование порядка конкурсного избрания на должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу// Аграрное и земельное право. 2016. № 5(137). – С. 99 – 102.
8. Грицкевич Т.Р. Конкурс как основание возникновения трудовых правоотношений с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования// Роль государства в развитии науки: историко-правовой аспект. Сборник статей Всероссийской междисциплинарной научной конференции с международным участием. Москва, 2021. – С. 187 – 194.
9. Ефимова Г.З. Барьеры на пути построения академической карьеры преподавателями высшей школы// Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 4. – С. 55 – 74.
10. Ефимова Г.З. Типология карьерных траекторий и мотивации их выбора преподавателями высших учебных заведений// Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 3. – С. 56 – 69.
11. Мещерякова Т.Р. Правовое регулирование порядка замещения должностей профессорско-преподавательского состава ВУЗа// Современное общество и власть. 2015. №1(3). – С. 77 – 81.
12. Орлова Н.Н. Специфика социально-трудовых отношений научно-педагогических работников и мотивация их труда// Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14. № 1. – С. 250 – 261.
13. Парягина О.А. Совершенно ли в России правовое регулирование и практика конкурсного отбора научно-педагогических работников// Право и образование. 2020. № 1. – С. 139 – 143.
14. Степанычева Е.В. Отбор профессорско-преподавательского состава в ВУЗ: правовые и организационные аспекты// Проблемы развития национальной экономики на современном этапе. Материалы международной научно-практической конференции. Тамбов, 2019. – С. 382 – 387.
15. Федорова А.Е., Власова Е.Б. Управление кадровым потенциалом университета: конкурс на замещение должностей научно-педагогических работников// Вопросы управления. 2021. № 4(71). – С. 166 – 178.
16. Чернова С.С. Показатели эффективности научной деятельности научно-педагогических работников как один из элементов эффективного контракта// Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2020. № 1(87). – С. 115 – 121.
17. Черных Н.В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: монография. М.: Проспект, 2018. – 88 с.
18. Черных Н.В. Совершенствование правового регулирования труда научных работников в России и зарубежом// Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 9(118). – С. 50 – 58.
19. Янкевич С.В. Эффективный контракт с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования: правовые аспекты// Журнал Российского права. 2018. № 2(254). – С. 112 – 122.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

РЕЦЕНЗИЯ на статью на тему «Правовое регулирование квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений».

Предмет исследования. Предложенная на рецензирование статья посвящена правовому регулированию «...квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений». Автором выбран особый предмет исследования: предложенные вопросы исследуются с точки зрения образовательного права, при этом автором отмечено, что «...существует ряд специфических требований, которые являются юридически необходимыми для занятия определенной должности в иерархии профессорско-преподавательского состава». Изучаются НПА, имеющие отношение к цели исследования. Также изучается и обобщается большой объем российской научной литературы по заявленной проблематике, анализ и дискуссия с данными авторами-оппонентами присутствует. При этом автор отмечает: «Существующая практика показывает, что практически все педагогические работники в высшей школе в настоящий момент времени находятся на срочных трудовых договорах». Правда это не ново.

Методология исследования. Цель исследования определена названием и содержанием работы: «По новым правилам звание присваивается не по кафедре, а по научным специальностям. Это существенным образом усложнило получение званий для отдельных категорий профессорско-преподавательского состава, работающих на не выпускающих кафедрах, творческих и спортивных направлениях подготовки», «...для заведующего кафедрой наличие звания является обязательной составляющей, то квалификационные требования регламентируются дополнительным нормативно правовым актом». Они могут быть обозначены в качестве рассмотрения и разрешения отдельных проблемных аспектов, связанных с вышеназванными вопросами. Исходя из поставленных цели и задач, автором выбрана определенная методологическая основа исследования. Автором используется совокупность частнонаучных, специально-юридических методов познания. В частности, методы анализа и синтеза позволили обобщить подходы к предложенной тематике и повлияли на выводы автора. Наибольшую роль сыграли специально-юридические методы. В частности, автором применялись формально-юридический и сравнительно-правовой методы, которые позволили провести анализ и осуществить толкование норм актов российского законодательства и сопоставить различные НПА. В частности, делаются такие выводы: «Квалификационные требования, которые предъявляются к должности ассистента предполагают собой наличие высшего образования и стаж работы в образовательном учреждении от одного года. Отсутствие необходимого стажа работы может быть компенсировано наличием послевузовского образования или ученой степени» и др. Таким образом, выбранная автором методология в определенной мере адекватна цели статьи, позволяет изучить некоторые аспекты темы.

Актуальность заявленной проблематики не вызывает сомнений. Данная тема является важной в России, с правовой точки зрения предлагаемая автором работа может считаться актуальной, а именно он отмечает «...общие требования, предъявляемые к научно-педагогическим работникам. Они сводятся к наличию определенного уровня образования и необходимости избрания на должность по конкурсу». И на самом деле здесь должен следовать анализ работ оппонентов, и он следует и автор показывает

умение владеть материалом. Тем самым, научные изыскания в предложенной области стоит только приветствовать.

Научная новизна. Научная новизна предложенной статьи не вызывает сомнения. Она выражается в некоторых научных выводах автора. Среди них, например, такой: «Существенные сложности в настоящий момент времени по квалификационным требованиям существуют для старта профессиональной деятельности в высшей школе, весомым препятствием является обязательный стаж работы в образовательной организации не менее одного года для занятия должности ассистента». Как видно, указанный вывод может быть использован в дальнейших исследованиях. Таким образом, материалы статьи в представленном виде могут иметь некоторый интерес для научного сообщества.

Стиль, структура, содержание. Тематика статьи соответствует специализации журнала «Юридические исследования», так как посвящена правовому регулированию «... квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений». В статье присутствует аналитика по научным работам оппонентов, поэтому автор отмечает, что уже ставился вопрос, близкий к данной теме и автор использует их материалы, но не дискутирует с оппонентами. Содержание статьи соответствует названию, так как автор рассмотрел заявленные проблемы, достиг цели своего исследования. Качество представления исследования и его результатов следует признать доработанным. Из текста статьи прямо следуют предмет, задачи, методология, результаты исследования, научная новизна. Оформление работы соответствует требованиям, предъявляемым к подобного рода работам. Существенные нарушения данных требований не обнаружены, кроме описки «должен иметь ученое звание» (ученое).

Библиография достаточно полная, содержит публикации, НПА, к которым автор обращается. Это позволяет автору правильно определить проблемы и поставить их на обсуждение. Следует высоко оценить качество представленной и использованной литературы. Присутствие научной литературы показало обоснованность выводов автора и повлияло на выводы автора. Труды приведенных авторов соответствуют теме исследования, обладают признаком достаточности, способствуют раскрытию многих аспектов темы.

Апелляция к оппонентам. Автор провел анализ текущего состояния исследуемой проблемы. Автор описывает разные точки зрения оппонентов на проблему, аргументирует более правильную по его мнению позицию, опираясь в некоторых случаях на работы оппонентов, предлагает варианты решения отдельных проблем.

Выводы, интерес читательской аудитории. Выводы являются логичными, конкретными «Законодательно закрепленный переход на присуждение научных специальностей не по кафедрам, а по научным специальностям имел неоднозначное последствие для разных профессиональных групп преподавателей» и др. Статья в данном виде может быть интересна читательской аудитории в плане наличия в ней некоторых систематизированных позиций автора (не всегда новых) применительно к заявленным в статье вопросам. На основании изложенного, суммируя все положительные и отрицательные стороны статьи «рекомендую опубликовать».