КС ПРЕДПИСАЛ ПОПРАВИТЬ НОРМЫ ТК РФ О ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ ПЕДАГОГОВ

Posted on 19.07.2022

Конституционный суд РФ предписал законодателю поправить положения Трудового кодекса РФ о трудовых договорах педагогических работников. Поводом для проверки стала жалоба доцента столичного вуза, уволенного после того, как он написал заявление на длительный отпуск для работы над докторской диссертацией.

Согласно судебным материалам, доцент московского Государственного университета управления (ГУУ) Алексей Подаков более 13 лет проработал в вузе на основании многократно заключаемых срочных трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним. В 2019 году педагог написал заявление на длительный оплачиваемый отпуск для работы над докторской диссертацией. Но администрация вуза предоставила ему отпуск без сохранения зарплаты, ссылаясь на то, что доцент нарушил процедуру и не уведомил руководство об отпуске за год до его начала. А вскоре Подакова и вовсе уволили — в связи с истечением срока трудового договора.

Московские суды и кассационная инстанция отказали Подакову в исковых требованиях к ГУУ, в том числе в требовании об отмене приказа о расторжении трудового договора, восстановлении на работе, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула. При этом суды ссылались на зафиксированное истцом согласие с условием о срочном характере трудовых отношений.

В жалобе в КС Подаков оспаривал нормы Трудового кодекса РФ (ч. 1 и 8 ст. 332 ТК РФ), которые допускают заключение и продление трудовых договоров с педагогическими работниками на срок менее одного года, а также на срок, произвольно устанавливаемый работодателем. По мнению заявителя, педагоги тем самым лишаются стабильной занятости и права на ежегодный, а также длительный оплачиваемый отпуск.

КС пришел к выводу, что дело Подакова подлежит пересмотру. Позиция суда в изложении его пресс-службы свелась к следующему. Из-за отсутствия законодательных ограничений конкретный срок действия трудового договора зачастую фактически единолично определяет руководитель образовательной организации или иное лицо, наделенное таким правом. При этом заключаемые трудовые договоры нередко носят краткосрочный характер. Помимо этого распространена практика неоднократного заключения между одними и теми же сторонами на протяжении весьма длительного времени трудовых договоров на учебный год или учебный семестр и их продления на различные, часто весьма непродолжительные сроки. Краткосрочные договоры ограничивают работников вузов в научном творчестве и преподавании, а также лишают их возможности получить полноценный оплачиваемый отпуск, в том числе «творческий».

КС сделал вывод, что оспариваемые нормы ТК РФ не соответствуют Конституции. Законодателю предписано в кратчайшие сроки внести надлежащие изменения.

До этого трудовые договоры на замещение должностей работников профессорско-

преподавательского состава могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее трех лет, за исключением случаев, когда трудовой договор с преподавателем заключается впервые либо его спланированная учебная нагрузка не предполагает длительную занятость (в этих случаях трудовой договор заключается на срок не менее одного года). При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности новый трудовой договор заключать не обязательно, а действующий договор должен продлеваться на срок не менее трех лет или на неопределенный срок. При сокращении нагрузки в связи с изменением учебных планов трудовой договор с преподавателем может быть продлен и на меньший срок, но не менее чем на один год.

Сообщение КС предписал поправить нормы ТК РФ о трудовых договорах педагогов появились сначала на legal.report.