



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А.Подакова

город Санкт-Петербург

15 июля 2022 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.Ю.Бушева, Г.А.Гаджиева, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова,

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47¹, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина А.А.Подакова. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П.Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. В соответствии со статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации:

трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (часть первая);

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 (часть восьмая).

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданин А.А.Подаков, который с 4 сентября 2006 года по 31 января 2020 года работал в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Государственный университет управления» (далее – Государственный университет управления) в должности доцента на основании последовательно заключаемых срочных трудовых договоров со сроком действия с 4 сентября 2006 года по 31 января 2007 года, с 1 февраля 2007 года по 30 июня 2011 года и с 1 июля 2011 года

по 30 июня 2013 года. При этом к последнему трудовому договору, заключенному 30 июня 2011 года, сторонами неоднократно заключались дополнительные соглашения о продлении срока его действия. Последнее из таких соглашений заключено 22 августа 2019 года на срок 5 месяцев (с 1 сентября 2019 года до 31 января 2020 года).

По заявлению А.А.Подакова от 9 сентября 2019 года о предоставлении ему с 11 сентября 2019 года по 31 января 2020 года длительного отпуска с сохранением заработной платы для завершения работы над докторской диссертацией ему на указанный период был предоставлен лишь отпуск без сохранения заработной платы, поскольку заявителем не была соблюдена установленная действующими нормативными правовыми актами процедура обращения за предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, включающая уведомление соискателем работодателя о намерении реализовать свое право на предоставление такого отпуска в письменной форме не позднее чем за один год до предполагаемой даты его начала (пункт 3 Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 мая 2014 года № 409).

13 сентября 2019 года А.А.Подаков был уведомлен о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия. 27 декабря 2019 года он подал заявление на участие в конкурсе на замещение вакантной должности доцента кафедры частного права, объявленном Государственным университетом управления 13 декабря 2019 года, однако 21 января 2020 года отозвал указанное заявление, а 31 января 2020 года был уволен по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока трудового договора).

Решением Перовского районного суда города Москвы от 15 июля 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной

коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 ноября 2020 года, отказано в удовлетворении ряда исковых требований А.А.Подакова к Государственному университету управления, в том числе 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, ссылаясь в том числе на оспариваемые заявителем законоположения, указали, что заключенные с ним трудовые договоры и дополнительные соглашения о продлении срока действия трудового договора, заключенного в 2011 году, А.А.Подаковым не оспаривались и незаконными не признаны, а подписывая указанные трудовые договоры и дополнительные соглашения, он выразил согласие с условием о срочном характере трудовых отношений. Само же по себе неоднократное заключение срочных трудовых договоров с педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования, по мнению судов, обусловлено особенностями работы данной категории работников и положениям Трудового кодекса Российской Федерации, в частности его статьи 59, не противоречит. Каких же либо нарушений процедуры увольнения заявителя судами установлено не было.

Указанные судебные постановления оставлены без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 1 апреля 2021 года, а определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 16 июля 2021 года отказано в передаче кассационной жалобы заявителя для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Как полагает А.А.Подаков, примененные судами в его деле части первая и восьмая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 7 (часть 1), 17 (часть 1), 37 (части 1 и 5), 75 (часть 5) и 75¹, поскольку допускают заключение (продление) трудовых договоров с лицами, избранными по

конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на срок менее одного года, а также на срок, произвольно устанавливаемый работодателем, и тем самым лишают таких лиц стабильной занятости как необходимого условия, обеспечивающего достойную жизнь и свободное развитие человека, нарушают их право на свободное распоряжение своими способностями к труду, не позволяют им реализовать право на ежегодный оплачиваемый отпуск и предоставленное педагогическим работникам право на длительный отпуск сроком до одного года, не обеспечивают защиту работника как слабой стороны трудового договора и предполагают возможность применения данных норм без учета положений отраслевого соглашения.

1.2. Таким образом, с учетом требований статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются части первая и восьмая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой они служат основанием для заключения краткосрочного трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также продления на различные сроки срочного трудового договора с этим работником при избрании его по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности, притом что выполняемая по такому трудовому договору работа является для него основной.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как демократическом правовом социальном государстве человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита – обязанностью государства, которое осуществляет политику, направленную на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (статья 1, часть 1; статья 2; статья 7, часть 1). В

Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда (статья 7, часть 2; статья 75¹). Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 75, часть 5). Права и свободы человека и гражданина, которые признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации и осуществление которых не должно нарушать права и свободы других лиц, являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 17, части 1 и 3; статья 18).

Поскольку возможность собственным трудом обеспечить себя и своих близких средствами к существованию представляет собой естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, Конституция Российской Федерации относит к числу основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, свободу труда и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 17, часть 2; статья 37, часть 1), гарантируя при этом равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2) и их государственную, в том числе судебную, защиту (статья 45, часть 1; статья 46, часть 1).

Из названных конституционных положений, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, не вытекает субъективное право человека занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с избранными им родом деятельности и профессией и, соответственно, обязанность кого бы то ни было такую работу или должность ему предоставить, – свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определенной

должности, профессии, специальности и других условиях, на которых будет осуществляться трудовая деятельность (постановления от 27 декабря 1999 года № 19-П, от 15 марта 2005 года № 3-П, от 16 октября 2018 года № 37-П и от 19 мая 2020 года № 25-П; определения от 15 мая 2007 года № 378-О-П, от 13 октября 2009 года № 1091-О-О, от 25 июня 2019 года № 1722-О и др.).

Вместе с тем реализация гражданином своих способностей к труду в форме заключения трудового договора с работодателем предполагает включение возникающих между ними отношений в сферу действия трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении. Соответственно, федеральный законодатель при осуществлении на основе конституционных предписаний правового регулирования отношений по поводу применения наемного труда, опосредуемых трудовым договором, установил в Трудовом кодексе Российской Федерации гарантии реализации трудовых прав и свобод граждан, закрепив их как в общих нормах, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения и распространяющихся на всех работников и работодателей независимо от вида осуществляемой ими экономической деятельности, так и в специальных нормах, предусматривающих особенности регулирования труда отдельных категорий работников. При этом в качестве оснований дифференциации соответствующего правового регулирования, опосредованной введением специальных норм, выступают в том числе характер и условия труда той или иной категории работников (статья 252 Трудового кодекса Российской Федерации), которые, в свою очередь, могут предопределять и особые условия замещения определенных должностей.

По общему правилу, различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, в соответствии с пунктом 2 статьи 1

Конвенции МОТ № 111 1958 года относительно дискриминации в области труда и занятий, являющейся в силу статьи 15 (часть 4) Конституции Российской Федерации составной частью правовой системы Российской Федерации, не считаются дискриминацией. Однако вводимые федеральным законодателем различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по характеру и условиям осуществляемой деятельности категориям, должны быть объективно оправданными, обоснованными и соответствовать конституционно значимым целям.

Таким образом, само по себе установление в федеральном законе особых условий замещения определенных должностей не противоречит конституционным требованиям, если оно предопределено специфическим характером выполняемой работы. При этом вводящие подобные условия и требования правовые нормы должны отвечать общеправовому критерию формальной определенности, ясности и недвусмысленности, без чего невозможно их единообразное понимание и применение всеми правоприменителями, поскольку неопределенность правовой нормы ведет к ее неоднозначному пониманию и, следовательно, к возможности ее произвольного применения, а значит, к нарушению не только принципов справедливости, равенства и верховенства закона (преамбула; статья 4, часть 2; статья 15, части 1 и 2; статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), но и установленных статьями 45 и 46 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации гарантий государственной, в том числе судебной, защиты прав, свобод и законных интересов граждан (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 1999 года № 11-П, от 11 ноября 2003 года № 16-П, от 21 января 2010 года № 1-П, от 13 июля 2010 года № 16-П и др.; определения Конституционного Суда Российской Федерации от 7 июня 2011 года № 767-О-О, от 4 октября 2012 года № 1846-О, № 1847-О и № 1848-О и др.).

3. В число работников, особенности регулирования труда которых предусмотрены специальными нормами Трудового кодекса Российской

Федерации, входят, в частности, педагогические работники (глава 52), включая лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (далее также – образовательные организации высшего образования).

Особенности правового регулирования труда данной категории работников обусловлены, как указывал Конституционный Суд Российской Федерации, спецификой научно-педагогической деятельности в образовательных организациях высшего образования, определяемой целями самого высшего образования, в качестве которых согласно части 1 статьи 69 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» выступают обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации (определения от 25 сентября 2014 года № 2029-О, от 23 ноября 2017 года № 2690-О, от 29 октября 2020 года № 2523-О, от 26 апреля 2021 года № 771-О и др.).

При этом сама научно-педагогическая деятельность в образовательных организациях высшего образования, как и любая педагогическая деятельность, характеризуется особой общественной значимостью, проявляющейся как в воспитательном воздействии на обучающихся, так и в обеспечении возможности реализации ими конституционного права на образование (статья 43, часть 1, Конституции Российской Федерации) в форме получения высшего профессионального образования, и тем самым способствует формированию квалифицированных специалистов самых различных профессий, а значит, и осуществлению ими в будущем конституционного права свободно распоряжаться своими способностями к

труду по конкретному роду деятельности и профессии (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации).

Именно социальная значимость педагогической деятельности предопределяет и особый статус педагогических работников в обществе, предполагающий в том числе их наделение специальными – академическими – правами и свободами (часть 3 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»), в основе которых лежат закрепленные в статье 44 (часть 1) Конституции Российской Федерации свободы научного творчества и преподавания. Это обстоятельство обязывает федерального законодателя, устанавливающего особенности регулирования труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования, всемерно способствовать осуществлению указанными лицами данных конституционных свобод, а равно и связанных с ними академических прав и свобод, содействуя при этом повышению престижа социально значимого педагогического труда.

Вместе с тем при осуществлении соответствующего правового регулирования федеральный законодатель должен учитывать требования, вытекающие из принципа автономии образовательных организаций высшего образования, который хотя и не закреплен в Конституции Российской Федерации непосредственно, тем не менее является основополагающим началом деятельности вузов и в силу пункта 9 части 1 статьи 3 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» относится к числу основных принципов государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П и др.).

Как следует из статьи 28 названного Федерального закона, автономия образовательных организаций представляет собой самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с данным Федеральным законом, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации (часть 1). В кадровой сфере подобная автономия проявляется в самостоятельном решении образовательными организациями таких отнесенных к их компетенции вопросов, как установление штатного расписания, прием на работу работников, заключение и расторжение трудовых договоров с ними (пункты 4 и 5 части 3).

Однако осуществление образовательными организациями высшего образования предоставленных им полномочий, вытекающих из данной автономии, должно быть направлено прежде всего на эффективное решение поставленных перед ними профессиональных задач в сфере образовательной и научной деятельности, что, в свою очередь, возможно, по общему правилу, лишь при наличии квалифицированного и стабильного научно-педагогического коллектива, атрибутами которого, помимо высоких академических и научно-исследовательских достижений его членов, выступает и творческая атмосфера, складывающаяся в том числе за счет академических традиций, авторитетных научных школ, осуществляющих долгосрочные научные и образовательные проекты и формирующихся обычно на протяжении достаточно продолжительного времени в рамках отдельных структурных подразделений или организаций в целом и пр. Это предполагает, что кадровую основу таких коллективов должны составлять признанные профессиональными сообществами специалисты, для которых научно-педагогическая работа в данной образовательной организации является постоянным и, как правило, основным видом деятельности.

Более того, лишь в условиях стабильной занятости, которая при выборе гражданином такой формы реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации), как заключение трудового договора, предполагает длительные трудовые отношения, возможна и полноценная реализация педагогическими работниками конституционных свобод научного творчества и преподавания (статья 44, часть 1, Конституции Российской Федерации), а также

предоставленных им законом академических прав и свобод, включая право на разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и внедрении инноваций и др. (пункты 3 и 6 части 3 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Исходя из этого, а также учитывая, что стабильная занятость является одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (статья 7, часть 1, Конституции Российской Федерации), установление такого правового регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования, которое обеспечивало бы как формирование в данных организациях эффективно действующих научно-педагогических коллективов, так и осуществление входящими в их состав педагогическими работниками указанных конституционных и академических прав и свобод, отвечает интересам и самих образовательных организаций высшего образования, и занятых в них педагогических работников. Соответственно, данное регулирование в первую очередь должно исключать практику необоснованного заключения с педагогическими работниками краткосрочных трудовых договоров и в этом смысле предоставлять им гарантии от произвольного установления работодателем как более сильной стороной в трудовом правоотношении необоснованно короткого срока действия этих договоров.

Такой подход согласуется и с позицией Международной организации труда, которая, в частности, в Конвенции от 22 июня 1982 года № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Российской Федерацией не ратифицирована) указала на необходимость закрепления мер, направленных на предотвращение использования

договоров о найме труда на определенный срок (срочных трудовых договоров) в целях уклонения от предоставления работникам защиты, предусмотренной данной Конвенцией (пункт 3 статьи 2), а в принятой в ее развитие одноименной Рекомендации № 166 предложила ограничивать применение таких договоров именно теми случаями, в которых невозможность установления трудовых отношений на неопределенный срок обусловлена характером предстоящей работы, условиями ее выполнения или интересами самого работника (подпункт 2 «а» пункта 3).

4. К числу основных установленных действующим законодательством особенностей регулирования труда педагогических работников профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования относятся, в частности, особые условия замещения соответствующих должностей. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает в качестве общего правила конкурсный порядок замещения указанных должностей и вместе с тем допускает заключение с педагогическим работником как договора на неопределенный срок, так и срочного трудового договора (части первая и вторая статьи 332).

4.1. Конкурсный порядок замещения должностей работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования, предполагающий объективный отбор претендентов на основе всесторонней оценки их профессиональных, деловых, творческих и нравственных качеств с целью принятия на педагогическую работу в указанные организации наиболее квалифицированных кадров, традиционно использовался при формировании научно-педагогических коллективов высших учебных заведений в советский и новейший периоды истории нашей страны. При этом действовавшее в советский период правовое регулирование не только определяло периодичность проведения конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава (в частности, заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов) через каждые пять лет, но и предполагало

замещение лицом, избранным по проводимому с участием органов научно-педагогического коллектива конкурсу, соответствующей должности до проведения очередного конкурса (что, разумеется, не исключало возможность его увольнения по основаниям, предусмотренным законом), а также предписывало необходимость переизбрания на должность по истечении указанного срока на новый срок (пункт 9 Постановления Совета Министров СССР от 19 февраля 1953 года № 539 «О мерах по улучшению подготовки профессорско-преподавательских кадров для высших учебных заведений СССР» (утратило силу в связи с изданием Постановления Правительства Российской Федерации от 26 июня 2015 года № 634); пункты 1, 2 и 10 Инструкции о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников в высших учебных заведениях, утвержденной приказом Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 31 июля 1962 года № 283 (утратил силу в связи с изданием приказа Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 13 августа 1971 года № 636); пункты 1 и 9 Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях, утвержденного приказом Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 15 мая 1973 года № 435 (утратил силу в связи с изданием приказа Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 10 июля 1987 года № 500); пункт 1 Положения о порядке замещения должностей и аттестации профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях, утвержденного приказом Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 10 июля 1987 года № 500 (утратил силу в связи с изданием приказа Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 15 сентября 1993 года № 207).

В пришедшем на смену названным нормативным правовым актам правовом регулировании, установленном органами власти Российской Федерации, был сохранен конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.

Однако периодичность проведения соответствующего конкурса непосредственно определена не была, а сам конкурсный отбор претендентов стал рассматриваться как процедура, предшествующая заключению не конкретизированного по продолжительности срочного трудового договора – контракта на замещение соответствующей должности сроком до 5 лет (пункты 1–3 Положения о порядке замещения должностей преподавательского состава государственных высших учебных заведений Российской Федерации, утвержденного приказом Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 15 сентября 1993 года № 207 (утратил силу в связи с изданием приказа Министерства образования Российской Федерации от 6 августа 1999 года № 167); пункты 1–3 Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 6 августа 1999 года № 167 (утратил силу в связи с изданием приказа Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 года № 4114).

Аналогичное правовое регулирование было предусмотрено и вступившим в силу с 1 февраля 2002 года Трудовым кодексом Российской Федерации (части первая и вторая статьи 332 в первоначальной редакции), а также пунктами 1 и 2 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 года № 4114 (утратил силу в связи с изданием приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 декабря 2014 года № 1536).

Вместе с тем Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»

Федерации» (пункт 276 статьи 1) была предусмотрена возможность заключения с научно-педагогическими работниками в высшем учебном заведении трудовых договоров не только на определенный, но и на неопределенный срок, и при этом была установлена периодичность проведения конкурса на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок – один раз в пять лет (части первая и третья статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции названного Федерального закона). Аналогичные нормы были закреплены и в пунктах 1–3 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 декабря 2014 года № 1536 (утратил силу в связи с изданием приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 сентября 2015 года № 937). Периодичность же проведения конкурса на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен срочный трудовой договор, по-прежнему не была определена.

Более того, вступившим в силу с 1 января 2015 года Федеральным законом от 22 декабря 2014 года № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» была признана утратившей силу часть третья статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривавшая проведение конкурса на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, один раз в пять лет. Одновременно в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), было предусмотрено обязательное проведение один раз в пять лет аттестации в

целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности (часть десятая указанной статьи в редакции Федерального закона от 22 декабря 2014 года № 443-ФЗ), тогда как прежде аттестация педагогических работников лишь могла проводиться, причем вне зависимости от вида заключенного трудового договора (соответственно, до истечения срока избрания по конкурсу при заключении трудового договора на неопределенный срок либо в течение срока срочного трудового договора).

В действующей ныне редакции статья 332 Трудового кодекса Российской Федерации по-прежнему предусматривает возможность заключения с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, трудовых договоров как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, а также устанавливает избрание по конкурсу в качестве процедуры, которая, по общему правилу, предшествует заключению трудового договора на замещение соответствующей должности (части первая и вторая). При этом в соответствии с частью шестой той же статьи порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, установлен одноименным Положением (утверждено приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 года № 749), предусматривающим, что с лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности педагогического работника, заключается трудовой договор в порядке, определенном трудовым законодательством (пункт 16).

Таким образом, действующее в настоящее время правовое регулирование не определяет периодичность проведения конкурса на замещение такого рода должностей, а равно и предельные (минимальный и максимальный) сроки, на которые лицо может быть избрано по конкурсу. Тем самым образовательным организациям высшего образования в соответствии с принципом автономии фактически предоставлена возможность самостоятельно решать указанные вопросы (в том числе путем закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах

образовательной организации), руководствуясь в первую очередь необходимостью поддержания высокого уровня квалификации научно-педагогического коллектива в целях эффективного выполнения возложенных на него профессиональных задач. При этом по сложившейся практике дата проведения очередного конкурса на замещение должности педагогического работника, как правило, обусловлена датой истечения срока трудового договора с замещающим данную должность работником.

4.2. В силу специфики образовательного процесса в образовательных организациях высшего образования работодатель далеко не всегда имеет объективную возможность обеспечить постоянное и непрерывное участие в реализации образовательных программ высшего образования всех членов конкретного научно-педагогического коллектива, а также равномерное распределение между ними соответствующей педагогической нагрузки. Вовлеченность отдельных педагогических работников непосредственно в образовательный процесс, объем и содержание их учебной нагрузки в разные периоды могут быть различными и обусловлены в первую очередь количеством и объемом образовательных программ данной образовательной организации, форматом их реализации в конкретном учебном году, востребованностью этих программ в образовательном пространстве, структурой учебных планов по тем или иным программам и пр. Указанные обстоятельства влекут возможность заключения с относящимися к данной категории работниками срочных трудовых договоров с различным сроком их действия, не исключая при этом и заключение трудовых договоров на неопределенный срок.

Исходя из этого часть первая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающая возможность заключения с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, трудовых договоров как на определенный, так и на неопределенный срок, – действуя в системной связи с абзацем шестым части второй статьи 59 данного Кодекса, допускающим заключение с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей

должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами, срочного трудового договора, – учитывает не только специфику педагогической работы, подлежащей выполнению в рамках конкретного трудового договора и предопределяющей его условия (в том числе в части срока его действия), но и особенности правового положения лиц, избираемых по конкурсу, и вместе с тем предоставляет сторонам трудового договора свободу выбора в определении его вида (по взаимной договоренности договор может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок), а при заключении срочного трудового договора – конкретного срока его действия (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 4 октября 2012 года № 1846-О, № 1847-О и № 1848-О, от 23 июня 2015 года № 1240-О и др.).

В то же время заключение с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательной организации высшего образования преимущественно краткосрочных трудовых договоров не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением осуществляющих ее работников, избираемых по конкурсу, поскольку это, по сути, обесмысливает законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и приводит к нарушению вытекающего из статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации требования о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя. При этом предполагается, что работодатель не должен злоупотреблять положением более сильной стороны в трудовом правоотношении, в каждом случае должен действовать разумно и добросовестно, руководствуясь объективными потребностями организации образовательного процесса, и не допускать произвольного, в том числе в ущерб конституционно значимым интересам работника, установления срока действия трудового договора.

В свою очередь, часть восьмая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, которая, в исключение из общего правила о прекращении срочного трудового договора по истечении срока его действия (пункт 2 части первой статьи 77, часть первая статьи 79 данного Кодекса), предусматривает, что при избрании педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, по конкурсу на замещение ранее замещаемой им по срочному трудовому договору должности новый трудовой договор может не заключаться, а 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, предоставляет такому работнику в случае успешного прохождения конкурса возможность продолжить трудовые отношения.

По своему буквальному смыслу данное законоположение предполагает безусловное продление действия трудового договора с лицом, избранным по конкурсу на замещение ранее замещаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в случае, когда новый трудовой договор с ним не заключается, предоставляя сторонам трудового договора свободу выбора лишь в части определения срока, на который будет продлено его действие: на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. Иное нивелировало бы сам факт успешного прохождения педагогическим работником конкурса на замещение ранее замещаемой им по срочному трудовому договору должности, приводило бы к недопустимому игнорированию лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса такого работника в стабильной занятости (статья 7, часть 1, Конституции Российской Федерации) и влекло бы за собой необоснованное прекращение трудовых отношений и увольнение этого работника в упрощенном порядке без предоставления ему гарантий и компенсаций, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери

работы, а значит, и выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии (статья 37, часть 1; статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

5. Между тем на практике вид трудового договора (срочный либо на неопределенный срок), заключаемого с тем или иным педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в образовательной организации высшего образования, и – в случае заключения с ним трудового договора на определенный срок – конкретный срок его действия зачастую фактически единолично определяет руководитель данной организации или иное должностное лицо, наделенное правом заключения трудовых договоров с работниками. При этом даже в ситуации, когда в соответствии с локальными актами образовательной организации высшего образования коллегиальный орган управления, который непосредственно проводит конкурс и принимает решение об избрании на должность определенного претендента, рекомендует заключить с ним трудовой договор на конкретный срок (например, на три года или пять лет) либо на неопределенный срок, соответствующая рекомендация не носит обязательного характера для указанных должностных лиц, которые, действуя от имени работодателя, обладают возможностью игнорировать такого рода рекомендацию и тем самым злоупотреблять положением более сильной стороны в трудовом правоотношении, а также – в отсутствие законодательных ограничений на заключение с педагогическими работниками срочных трудовых договоров – заключают главным образом именно такие, причем краткосрочные, договоры. Заключение же трудового договора на максимально возможный срок в пять лет осуществляется далеко не всегда, а на неопределенный срок – лишь в единичных случаях и, как правило, по произвольному усмотрению руководителя образовательной организации (иного должностного лица), не основанному на каких-либо имеющих формализованное закрепление объективных критериях. В свою

очередь, педагогический работник, зачастую не имея других вариантов трудоустройства, вынужден соглашаться на условия, предлагаемые ему представителем работодателя, даже если они заведомо невыгодны для него с точки зрения длительности и стабильности трудовых отношений.

Более того, поскольку действующее правовое регулирование, не определяя периодичности проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и тем самым продолжительность срока избрания по конкурсу на замещение подобных должностей, не устанавливает и связь между этим сроком и сроком, на который с лицом, успешно прошедшим конкурс, может быть заключен и в последующем продлен трудовой договор, постольку определение работодателем в лице руководителя образовательной организации (или иного уполномоченного им должностного лица) срока действия конкретного трудового договора, заключаемого по итогам такого рода конкурса, а равно и срока, на который продлевается действие уже заключенного с педагогическим работником трудового договора при избрании его по конкурсу на замещение ранее замещаемой им должности, может осуществляться также произвольно, без учета объективных потребностей организации образовательного процесса, объема и содержания планируемой учебной нагрузки работника, результатов его предшествующей педагогической деятельности и сопряженных с ней перспектив осуществления им научно-исследовательской деятельности, его конституционно значимого интереса в стабильной занятости и пр.

Таким образом, хотя избрание по конкурсу является подтверждением со стороны коллегиального органа управления соответствия профессиональных, деловых, творческих и нравственных качеств претендента тем требованиям, которые предъявляются к лицу, замещающему данную педагогическую должность, а значит, результаты конкурса должны сохранять свое значение на протяжении определенного (причем относительно продолжительного) периода, фактически руководитель образовательной организации высшего образования (иное должностное

лицо), единолично определяя срок трудового договора, оказывается никоим образом не связанным решением коллегиального органа, который непосредственно проводит конкурс, об избрании на должность конкретного претендента.

В силу подобной практики решение данного коллегиального органа попросту не порождает конкретных правовых последствий, обязывающих представителей работодателя действовать в отношении избранного по конкурсу лица определенным образом. Тем самым значение соответствующей конкурсной процедуры, основанной на демократических началах, обесценивается, а опосредующая ее практика вступает в противоречие с самим предназначением конкурса и приводит к дисбалансу полномочий коллегиальных и единоличных органов управления образовательных организаций высшего образования.

Кроме того, в правоприменительной практике имеются случаи неоднократного заключения между одними и теми же сторонами на протяжении довольно длительного времени трудовых договоров на учебный год или учебный семестр для замещения одних и тех же должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а равно и многократного продления действия таких трудовых договоров на различные, зачастую также весьма непродолжительные, сроки.

Несмотря на то что многократность заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности), по общему правилу, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на максимально возможный срок в пять лет, и даже порождает принципиальную допустимость признания трудового договора заключенным на неопределенный срок при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой

функции, на что ранее уже указывал и Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (абзац четвертый пункта 14), применительно к трудовым договорам, заключаемым с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования, сложившаяся судебная практика, основываясь на положениях частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, признает законным их неоднократное заключение (продление) на любой определяемый сторонами, а фактически – работодателем, срок (подтверждением тому является и дело А.А.Подакова).

Между тем само по себе заключение (в том числе неоднократное) с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования трудовых договоров на учебный год или учебный семестр не только значительно ограничивает таких работников в осуществлении конституционных свобод научного творчества и преподавания (статья 44, часть 1, Конституции Российской Федерации) и предоставленных им законом академических прав и свобод, но и лишает их возможности реализовать в полной мере свое конституционное право на отдых (статья 37, часть 5, Конституции Российской Федерации), поскольку в подобных случаях ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре им, как правило, не предоставляется (если срок трудового договора составляет менее шести месяцев, у них в силу части второй статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации и не возникает права на его использование), а выплачиваемая им при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается пропорционально отработанному времени (часть первая статьи 127 данного Кодекса).

Помимо этого, практика заключения трудовых договоров на учебный год или учебный семестр создает непреодолимые препятствия для

формирования непрерывного стажа педагогической работы, необходимого для реализации педагогическими работниками отдельных трудовых прав и профессионально-квалификационных возможностей, в частности права на длительный отпуск сроком до одного года (так называемый «творческий отпуск»), условием предоставления которого является наличие стажа непрерывной педагогической работы не менее 10 лет (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации), на присвоение ученых званий профессора и доцента, предполагающих наличие у претендента стажа непрерывной работы в определенных должностях (в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу) в образовательных организациях высшего образования не менее 2 лет (подпункт «а» пункта 9 и подпункт «а» пункта 11 Положения о присвоении ученых званий, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2013 года № 1139) и пр.

Основанная на оспариваемых законоположениях практика заключения краткосрочных трудовых договоров не способствует повышению престижа педагогической работы в образовательных организациях высшего образования и притоку в высшую школу молодых квалифицированных кадров, которые естественным образом заинтересованы в стабильных трудовых отношениях, позволяющих обеспечить долгосрочное планирование своей жизненной траектории – как личной (создание семьи, приобретение жилья, в том числе с привлечением средств ипотечного кредитования и др.), так и профессиональной (включение в профессиональное сообщество, подготовка кандидатских и докторских диссертаций, участие в долгосрочных научных проектах, поддержание высокого профессионально-квалификационного уровня, карьерный рост и т.п.).

Подобная ситуация не может быть признана допустимой в контексте конституционных предписаний о справедливости, равенстве, верховенстве закона, правовом и социальном государстве, в котором одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития

человека является стабильная занятость, права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, а также гарантируется уважение человека труда и самого труда (преамбула; статья 1, часть 1; статья 4, часть 2; статья 7, часть 1; статья 15, части 1 и 2; статья 18; статья 19, части 1 и 2; статья 75, часть 5; статья 75¹ Конституции Российской Федерации).

С учетом изложенного части первая и восьмая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации – в той мере, в какой они допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, заключаемого по итогам конкурса на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также произвольное определение срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности, притом что выполняемая по этому договору работа является для работника основной, – не обеспечивают надлежащих гарантий стабильности правового положения педагогических работников и обеспечения их устойчивой трудовой занятости, приводят к выходящему за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемлению конституционного права на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, лишению возможности полноценной реализации конституционных свобод научного творчества и преподавания, а также права на отдых, к нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя, принципам справедливости, равенства, верховенства закона, уважения человека труда и самого труда и тем самым не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее преамбуле, статьям 4 (часть 2), 7 (часть 1), 15 (части 1 и 2), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 37 (части 1 и 5), 44 (часть 1), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75¹.

Федеральному законодателю надлежит, руководствуясь требованиями Конституции Российской Федерации и основанными на них правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, в кратчайшие сроки внести в действующее правовое регулирование трудовых отношений с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, надлежащие изменения, которые – исходя из необходимости обеспечения баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также справедливого согласования их законных интересов – были бы направлены на предоставление указанной категории работников защиты от необоснованного заключения с ними краткосрочных трудовых договоров и произвольного определения работодателем сроков их действия, а также срока, на которые продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение той же должности, в том числе:

установить минимальный срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

предусмотреть обязанность работодателя заключить с лицом, избранным по конкурсу, трудовой договор (продлить ранее заключенный трудовой договор при избрании по конкурсу на замещение той же должности), срок которого должен быть не менее срока избрания, определяемого в соответствии с локальными актами образовательной организации коллегиальным органом управления, который непосредственно проводит конкурс.

При внесении соответствующих изменений в правовое регулирование федеральному законодателю надлежит принять во внимание и заключенное на федеральном уровне социального партнерства Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации,

на 2021–2023 годы (подписано сторонами 9 апреля 2021 года, зарегистрировано в Роструде 18 мая 2021 года, № 8/21-23), в котором его стороны (Министерство науки и высшего образования Российской Федерации и Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации) закрепили, что в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, они считают целесообразным введение в массовую практику образовательных организаций высшего образования заключения трудовых договоров на неопределенный срок с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава. Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, и при наличии согласия работника трудовой договор следует заключать на срок не менее трех лет (пункт 4.4).

В то же время во избежание возникновения пробела в законодательстве, обусловленного признанием частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь пунктом 12 части первой статьи 75, статьями 79 и 80 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», считает возможным установить особенности исполнения настоящего Постановления, состоящие в следующем.

Впредь до внесения соответствующих изменений в действующее правовое регулирование трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации

образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, 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 педагогическим работником в данной образовательной организации заключается впервые либо планируемую учебную нагрузку педагогического работника, определяемая в первую очередь содержанием учебных планов по реализуемым в этой образовательной организации образовательным программам, исключает возможность установления трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет; в таких случаях допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

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, а действие заключенного с таким работником срочного трудового договора продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не менее трех лет или на неопределенный срок, за исключением случаев предстоящего сокращения объема планируемой учебной нагрузки конкретного педагогического работника, обусловленного уменьшением общего количества реализуемых данной образовательной организацией образовательных программ, изменениями учебных планов по этим программам или прочими объективными обстоятельствами, при отсутствии иных учебных дисциплин (модулей), к преподаванию которых этот работник мог бы быть привлечен без прекращения трудовых отношений с другими педагогическими работниками; в таких случаях допускается продление трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47¹, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 и 100 Федерального конституционного закона «О

Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать части первую и восьмую статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее преамбуле, статьям 4 (часть 2), 7 (часть 1), 15 (части 1 и 2), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 37 (части 1 и 5), 44 (часть 1), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75¹, в той мере, в какой они допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, заключаемого по итогам конкурса на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также произвольное определение срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности, притом что выполняемая по этому договору работа является для работника основной.

2. Федеральному законодателю надлежит, руководствуясь требованиями Конституции Российской Федерации и основанными на них правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, в кратчайшие сроки внести в действующее правовое регулирование трудовых отношений с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, надлежащие изменения, которые – исходя из необходимости обеспечения баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также справедливого согласования их законных интересов – были бы направлены

на предоставление указанной категории работников защиты от необоснованного заключения с ними краткосрочных трудовых договоров и произвольного определения работодателем сроков их действия, а также срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение той же должности, в том числе:

установить минимальный срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

предусмотреть обязанность работодателя заключить с лицом, избранным по конкурсу, трудовой договор (продлить ранее заключенный трудовой договор при избрании по конкурсу на замещение той же должности), срок которого должен быть не менее срока избрания, определяемого в соответствии с локальными актами образовательной организации коллегиальным органом управления, который непосредственно проводит конкурс.

3. Впредь до внесения соответствующих изменений в действующее правовое регулирование трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, 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 педагогическим работником в данной образовательной организации заключается впервые либо планируемая учебная нагрузка педагогического работника, предопределяемая в первую очередь содержанием учебных планов по реализуемым в этой образовательной организации образовательным программам, исключает возможность установления трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет; в таких случаях

допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

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, а действие заключенного с таким работником срочного трудового договора продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не менее трех лет или на неопределенный срок, за исключением случаев предстоящего сокращения объема планируемой учебной нагрузки конкретного педагогического работника, обусловленного уменьшением общего количества реализуемых данной образовательной организацией образовательных программ, изменениями учебных планов по этим программам или прочими объективными обстоятельствами, при отсутствии иных учебных дисциплин (модулей), к преподаванию которых этот работник мог бы быть привлечен без прекращения трудовых отношений с другими педагогическими работниками; в таких случаях допускается продление трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

4. Вынесенные в отношении гражданина Подакова Алексея Александровича судебные постановления, основанные на частях первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой содержащиеся в них законоположения признаны настоящим Постановлением не соответствующими Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства

Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

№ 32-П



Конституционный Суд
Российской Федерации