



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

117342, г. Москва, ул. Бултерева, д. 17
тел.: +7 (495) 134-33-30 (многоканальный)
<https://www.eseur.ru>, e-mail: mail@eseur.ru
ОКПО 17532988 ОГРН 1027739509159
ИНН/КПП 7736036062/772801001

01.03.2022 г. № 107

На № 122 от 17.02.2022 г.

Заместителю Председателя
Конституционного Суда
Российской Федерации

С.П. Маврину

Уважаемый Сергей Петрович!

В ответ на Ваше письмо № 122 от 17 февраля 2022 года в адрес Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз) по жалобе гражданина А.А. Подакова на нарушение его конституционных прав частью первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), поступившей в Конституционный Суд Российской Федерации, сообщаем следующее.

В соответствии с частью первой статьи 332 ТК РФ трудовой договор с работником, занимающим должность профессорско-преподавательского состава может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых отношений (срочный трудовой договор). Срок заключения срочного трудового договора ограничен только его максимальным сроком – не более пяти лет.

В соответствии с ТК РФ вопрос о конкретном сроке трудового договора решается по соглашению сторон. Однако особенность правовой природы трудового договора такова, что его стороны – работодатель и работник – не находятся в положении равенства, что вытекает из сути данной договорной связи, определенной положениями статьи 56 ТК РФ. В результате этого работник – всегда более слабая сторона договорных трудовых отношений. При этом регулирование трудовых отношений, как следует из ряда сформулированных Конституционным Судом Российской Федерации правовых позиций, основывается на признании того, что труд лица, работающего по трудовому договору, организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, что в свою очередь возлагает на Российскую Федерацию как социальное государство обязанность обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника, являющегося экономически более слабой в

трудовом правоотношении стороной (постановления от 15.03.2005 № 3-П, от 25.05.2010 № 11-П, от 19.12.2018 № 45-П, от 20.01.2022 № 3-П и др.).

На практике работник из числа профессорско-преподавательского состава практически не имеет возможности реализовать альтернативные положения части первой статьи 332 ТК РФ, заключив трудовой договор на неопределенный срок или на тот срок, который будет полностью устраивать работника, и право определять конкретный срок трудового договора остается за работодателем.

В последние годы в образовательных организациях высшего образования сложилась устойчивая практика заключения срочных трудовых договоров с педагогическими работниками на один-два года и менее одного года (по основному месту работы).

По результатам мониторинга, проведенного Минобрнауки России в 2019 году, только с 4% преподавателей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, в 20% случаев срок трудового договора составил один год или менее, в 22% – два года. При этом заключение краткосрочных трудовых договоров происходит не по желанию работников, а по воле работодателей, устанавливающих внутренние «негласные» правила о невозможности заключения трудовых договоров на неопределенный или длительный срок.

Короткие сроки трудовых договоров удобны представителям работодателя образовательных организаций высшего образования для оперативного планирования учебной деятельности. Однако практика навязывания педагогическим работникам образовательных организаций высшего образования краткосрочных трудовых договоров свидетельствует о нарушении трудовых прав и законных интересов педагогических работников.

Международная организация труда относит срочные трудовые договоры к понятию «неустойчивая занятость» и связывает данное явление со значительным снижением социальных гарантий работников. Трудовые отношения краткосрочного характера не позволяют работнику полноценно реализовывать долгосрочные векторы своей жизненной траектории, связанные с социальным, профессиональным, семейным статусом. Кроме того, он существенно ограничен в своих правах в финансовой сфере, в частности, в отношении по получению различного рода кредитов и займов, ипотечному жилищному кредитованию.

Следует также отметить, что данные обстоятельства являются одной из причин массового оттока молодых преподавателей из системы высшего образования. Отсутствие ясного понимания молодым специалистом перспектив трудовых отношений, ограниченных «годовым» контрактом, в совокупности с жесткими квалификационными требованиями при прохождении ежегодно

конкурсного отбора (при срочном трудовом договоре на один год), не способствуют повышению престижа педагогической профессии.

Фактически такая важная для общественного развития профессиональная группа, как научно-педагогические работники образовательных организаций высшего образования, сведена практикой краткосрочных трудовых договоров к уровню прекариата, что не может способствовать развитию образовательной сферы, тем более с учетом тех амбициозных задач, которые перед ней стоят.

Из вышеизложенного следует, что Профсоюз полностью разделяет мнение А.А. Подакова о том, что часть первая и часть восьмая статьи 332 ТК РФ в той мере, в какой они 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 или на один-два года, а также на срок, произвольно устанавливаемый работодателем, 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 (*в случае заключения трудового договора сроком менее одного года*) и предоставленное педагогическим работникам право на длительный отпуск сроком до одного года (*основное условие для получения такого отпуска – непрерывный стаж работы в должности, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, в одной образовательной организации высшего образования не менее 10 лет*), и не обеспечивают защиту работника, который является более слабой стороной трудового договора.

Понимая важность преодоления проблемы широкого применения краткосрочных трудовых договоров, приводящего к развитию неполной и неустойчивой занятости, снижению уровня трудовых и социальных гарантий и мотивации к участию в научной и методической деятельности преподавателей образовательных организаций высшего образования, стороны социального партнерства, Общероссийский Профсоюз образования и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, согласовали новое содержание пункта 4.4 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), согласно которому устанавливается порядок определения срока трудового договора, заключаемого с профессорско-преподавательским составом, а также требование о минимальном сроке трудового договора с преподавателями. В частности, если трудовой договор с успешно прошедшим конкурс

преподавателем на ранее занимаемую им должность по основному месту работы не может быть заключен на неопределенный срок, то срок договора должен составлять **не менее трех лет**.

Однако нормы Отраслевого соглашения распространяются только на образовательные организации высшего образования, находящиеся в ведении Минобрнауки России, и многие руководители образовательных организаций высшего образования руководствуются в своей практике исключительно нормами ТК РФ. Поэтому назрела острая необходимость внесения изменений в статью 332 ТК РФ. Инициатива по внесению таких изменений была предпринята сенаторами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации И.В. Рукавишниковой и В.В. Смирновым. В сентябре 2020 года ими был внесен на рассмотрение в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона № 1021402–7 «О внесении изменений в статьи 59 и 332 Трудового Кодекса Российской Федерации» (об особенностях регулирования труда педагогических работников). Предлагаемые изменения в абзац 6 пункта 2 статьи 59 и части 1, 8 и 9 статьи 332 ТК РФ позволяют прекратить применяемую работодателями практику навязывания педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава краткосрочных трудовых договоров. Однако прохождение данного законопроекта в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации в настоящее время приостановлено.

Общероссийский Профсоюз образования считает, что трудовые договоры с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава должны заключаться по общему правилу, на неопределенный срок, и лишь в отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, по согласию сторон на срок не менее трех лет, поэтому необходимо внести соответствующие изменения в статьи 59 и 332 ТК РФ.

Председатель Профсоюза



Г. И. Меркулова