

Юридические технологии

Шкатулла Владимир Иванович, кандидат юридических наук,
заслуженный юрист Российской Федерации, Москва

ТРУД ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ст. 331–336 ТК РФ). СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Статья посвящена важнейшему вопросу — обеспечению порядка, законности в деятельности образовательной организации. Любая образовательная организация может достигнуть максимальной эффективности, используя законодательство. Для получения такого эффекта нужны специалисты. В структуру образовательной организации необходимо включать отделы управления персоналом и юридический, которые, управляя образовательными и трудовыми отношениями, могут существенно повысить эффективность этой организации.

Используемые понятия: *порядок, законность, судебное решение, правовая позиция суда.*

Особенности регулирования труда педагогических работников установлены в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) по состоянию на 11 октября 2018 года в части 4, разделе 12, главе 52 в статьях 331–336.

Особенности регулирования труда — нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования

труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Правовые нормы устанавливают, какими должны быть общественные отношения в сфере образования. Потенциал права высок. От качества правового регулирования зависит уровень правопорядка, который существует в сфере образования, её конкурентоспособность на мировых рынках образовательных услуг. Если использовать правовой потенциал частично, то и результаты будут соответствующими. При качественном регулировании достижимы самые высокие задачи социального развития, например, вхождение всей системы образования России в первую мировую десятку. Если использовать потенциал частично, то и результаты будут пропорциональны использованному потенциалу.

Россия занимает 34-е место по Индексу уровня образования в странах мира (Education Index). Это комбинированный показатель Программы развития Организации Объединённых Наций (ПРООН), рассчитываемый как индекс грамотности взрослого населения и индекс совокупной доли учащихся, получающих образование.

Может ли Россия войти в пятёрку ведущих стран мира по уровню образования? Вполне возможно, если использовать весь потенциал развития образования и прежде всего правовой. Для того чтобы его использовать (потенциал

правового регулирования), необходимо несколько условий: во-первых, правовое регулирование должно соответствовать принципам философии права; во-вторых, необходимо точно представлять предмет правового регулирования, сферу образования; в-третьих, необходима современная теория образовательного права; в-четвёртых, необходимо использовать современную юридическую технику.

Важнейшим условием развития системы образования является повышение уровня законности, правопорядка в системе образования. Большое значение для уровня правопорядка имеет знание законодательства всеми участниками образовательных отношений и судебная практика.

Судебная власть в Российской Федерации:

- осуществляется только судами в лице судей и привлекаемых в установленном законом порядке к осуществлению правосудия присяжных и арбитражных заседателей. Никакие другие органы и лица не вправе принимать на себя осуществление правосудия;

- самостоятельна и действует независимо от законодательной и исполнительной властей;

- осуществляется посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства.

Правосудие в Российской Федерации осуществляется только судами, учрежденными в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным конституционным законом № 1-ФКЗ. Создание чрезвычайных



судов и судов, не предусмотренных Федеральным конституционным законом № 1-ФКЗ, не допускается.

В Российской Федерации действуют федеральные суды, конституционные (уставные) суды и мировые судьи субъектов Российской Федерации, составляющие судебную систему Российской Федерации.

Вступившие в законную силу постановления федеральных судов, мировых судей и судов субъектов Российской Федерации, а также их законные распоряжения, требования, поручения, вызовы и другие обращения являются обязательными для всех без исключения органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических и юридических лиц и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории Российской Федерации.

Неисполнение постановления суда, а равно иное проявление неуважения к суду влекут ответственность, предусмотренную федеральным законом.

Высшие судебные органы (Конституционный суд РФ, Верховный суд РФ) вправе, в случае отсутствия обычая, нормы права или закона, позволяющим применять аналогию закона или права, формулировать правовую позицию (судебную норму) исходя из общих принципов права, требований разумности и справедливости. Решения высших судебных органов являются обязательными для применения судами Российской Федерации.

В правовой системе России допускается судебное нормотворчество, осу-

ществляемое высшими судебными органами — Конституционным судом РФ, Верховным судом РФ в форме судебной практики, содержащей правовые позиции (судебную норму).

Судебная практика и судебный прецедент — фактические, реально существующие регуляторы современных общественных отношений российской действительности, которые занимают определённое место в структуре праворегулирования и во многих ситуациях не могут быть заменены иными источниками права.

Под судебной практикой как источником права в широком смысле нередко понимают не всю деятельность судов, а ту, в которой единообразно восполняется, дополняется либо заменяется в связи с дефектностью норм, регулирование общественных отношений при рассмотрении конкретных дел.

Судебная практика в узком смысле включает в себя такие правовоположения судебных актов, которые приняты в ходе рассмотрения конкретных дел.

Судебную практику в узком смысле нередко рассматривают как определённый приём, способ разрешения отдельных категорий дел, в результате которого высшими судебными органами формулируются новые общеобязательные правовоположения, восполняющие, дополняющие или заменяющие действующие нормы права, в целях неоднократного использования в отношении неопределённого круга субъектов права.

В деятельности судов всех видов лежит принцип законности, таким

образом, правосудие осуществляется в соответствии с действующим законодательством. В настоящее время судебная практика во многом влияет на осуществление правосудия. Общеизвестным считается воздействие положений судебной практики на судебную деятельность в качестве рекомендательных актов, ориентирующих суды на правильное и единообразное толкование и применение существующих нормативных предписаний. В современных условиях задачи суда не исчерпываются функцией применения права.

Судебная власть нередко рассматривается как беспристрастное разрешение споров между различными субъектами права.

Судебная практика:

- на протяжении всей истории своего развития являлась ориентиром для законного и единообразного разрешения споров, толкования и применения действующего законодательства, восполнения пробелов в нормативно-правовых актах;

- является наиболее эффективным способом устранения коллизий и пробелов в действующем законодательстве.

Суды занимают определённые правовые позиции при рассмотрении судебных дел. *Правовая позиция* нередко рассматривается как вывод суда о содержании и смысле нормы права, направленный на разрешение правового спора по конкретному делу, сделанный на основе анализа материалов дела и закреплённый во вступившем в законную силу судебном решении.

Наличие правовой позиции в решении суда по конкретному делу объясняется требованием закона об обоснованности и мотивированности судебного решения. Правовая позиция суда как мнение (позиция) суда о содержании и смысле закона должна быть в каждом судебном решении. При этом правовая позиция, или процесс толкования нормы права, её конкретизация и разъяснение могут не найти своего письменного отражения в судебном акте.

Важным моментом состояния законности в сфере образования является соблюдение трудового законодательства. Этот уровень можно поднять, используя судебную практику. Судебная практика называет шесть тем в трудовых отношениях, на которые работодателям и работникам образовательных отношений следует обратить внимание.

Особенности регулирования труда педагогических работников (ст. 331–336 ТК РФ), отражённые в судебной практике:

1. *Право на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК)*

1.1. Поскольку трудовые отношения носят длящийся характер, поэтому указанные ограничения [указанные в ст. 331 ТК РФ] действуют как в отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, так и в отношении тех, кто претендует на занятие педагогической деятельностью. Такова правовая позиция, высказанная в определении СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 1 февраля 2013 г. № 52-КГПР12-4.



1.2. Трудовые отношения, возникшие до 7 января 2011 года с работником, осуществляющим педагогическую деятельность и имевшим судимость или подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, указанные в ч. 2 ст. 331 ТК РФ, после вступления в силу Федерального закона от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации» подлежат прекращению на основании п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации, т.е. в связи с возникновением установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности, которые исключают возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (обзор судебной практики Верховного суда Российской Федерации за I квартал 2012 года (утв. президиумом Верховного суда Российской Федерации от 20 июня 2012 г.) (разъяснения, вопрос 6).

1.3. Вопрос об отсутствии или наличии судимости, в том числе снятой и погашенной, ограничивающей право на труд, во всех случаях подлежит разрешению работодателем либо иным органом, принимающим решение о допуске указанных лиц к трудовой или предпринимательской деятельности определённого вида.

При этом решение об отказе в допуске к трудовой или предпринимательской деятельности, в том числе не учитывающее новый уголовный закон,

устраняющий уголовную ответственность за совершённое лицом деяние, может быть оспорено в судебном порядке.

Ввиду изложенного, наличие в справке, выдаваемой федеральным казённым учреждением «Главный информационно-аналитический центр Министерства внутренних дел Российской Федерации», информационными центрами территориальных органов МВД России на региональном уровне, информации о совершении деяния, которое на момент решения вопроса о приёме на работу либо регистрации в качестве предпринимателя не признаётся преступлением, само по себе не влечёт неблагоприятных последствий, предусмотренных действующим законодательством в связи с судимостью, ограничивающей право на труд и занятие предпринимательской деятельностью (определение Апелляционной коллегии Верховного суда РФ от 11 сентября 2014 г. № АПЛ14-365).

1.4. При применении положений пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в отношении лиц, совершивших иные преступления (кроме тяжких и особо тяжких, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности) из числа указанных в этих положениях, при том что их судимость снята или погашена, либо лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении таких преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, необходимо учитывать

факторы, позволяющие оценить возможность осуществления этими лицами профессиональной деятельности, связанной с регулярными и непосредственными контактами с несовершеннолетними, без риска подвергнуть опасности их жизнь, здоровье и нравственность (определение Конституционного суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1708-О; определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 23 мая 2014 г. № 82-КГ14-3).

1.5. Внося изменения в Трудовой кодекс РФ, законодатель установил ограничение права на занятие педагогической деятельностью в отношении некоторых категорий лиц, что обусловлено спецификой педагогической деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание граждан в соответствии с требованиями морали, общепризнанными ценностями уважения к закону и правам других лиц (обзор судебной практики Верховного суда РФ за IV квартал 2012 г., утв. президиумом Верховного суда РФ 10 апреля 2013 г.) (по гражданским делам, пункт 5).

В силу ч. 2 ст. 331 ТК РФ не допускаются к педагогической деятельности лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

Таким образом, законодатель установил ограничение права на занятие педагогической деятельностью, что обусловлено спецификой такой деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание граждан в соответствии с требованиями морали, общепризнанными ценностями

уважения к закону и правам других лиц (Апелляционное определение Московского городского суда от 30 марта 2015 г. № 33-6330/15).

1.6. Перечень лиц, которые не допускаются к занятию педагогической деятельностью, содержится в ст. 331 Трудового кодекса РФ.

Исходя из системного толкования вышеуказанных норм права, ограничение (запрет) на занятие педагогической деятельностью распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал таких организаций, в том числе административно-управленческий, технический и вспомогательный, поскольку они также осуществляют трудовую деятельность в вышеуказанных сферах и имеют возможность контакта с несовершеннолетними (Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 14 марта 2014 г. по делу № 33-1516/2014).

Указанные положения Трудового кодекса РФ [в т.ч. ст. 331 ТК РФ] устанавливают запрет на занятие педагогической деятельностью, а также профессиональной деятельностью, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними в предусмотренных Трудовым кодексом РФ сферах, для лиц, совершивших определённые преступления.

При этом, как правильно указал суд первой инстанции, данное ограничение (запрет) распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними



детьми по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал таких организаций, в том числе технический и вспомогательный, поскольку они также осуществляют трудовую деятельность в вышеуказанных сферах и имеют возможность контакта с несовершеннолетними (Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 27 июля 2015 г. по делу № 1-8837/2015).

1.7. Пункт 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации — в системном единстве с абзацем третьим части второй его статьи 331 и статьёй 351.1 — предполагает безусловное (в обязательном порядке) увольнение любого привлекавшегося к уголовной ответственности за совершение любого из указанных в этих законоположениях преступлений лица независимо от каких бы то ни было обстоятельств, кроме прекращения дела по реабилитирующим основаниям (постановление Конституционного суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П).

1.8. Формальное подтверждение одного только факта привлечения уволенного работника к уголовной ответственности за совершение любого из перечисленных в абзаце третьем части второй статьи 331 и статье 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации преступлений, несмотря на то что его судимость к моменту увольнения была снята или погашена либо уголовное преследование прекращено по не реабилитирующим основаниям, является достаточным для отказа в удовлетворении исковых

требований (что подтверждается судебными решениями, принятыми в отношении граждан-заявителей по настоящему делу).

Соответственно, суд не имеет возможности принять во внимание и такие существенные для дела обстоятельства, как вид и степень тяжести совершенного преступления, форма вины, поведение лица после совершения преступления, в том числе его деятельное раскаяние и стремление загладить причинённый вред, давность совершения преступления, последующее отношение уволенного к исполнению профессиональных обязанностей и иные факторы, имеющие значение для оценки возможности — с точки зрения защиты гарантированных Конституцией Российской Федерации прав несовершеннолетних — продолжения этим лицом педагогической и иной профессиональной деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, если такая деятельность связана с непосредственными и регулярными контактами с ними. В результате работники, уволенные по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, не получают реальную судебную защиту, которая, не будучи формальной, должна гарантировать эффективное восстановление в правах в соответствии с законодательно закреплёнными критериями

(постановление Конституционного суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П).

1.9. Трудовой договор с тренерами-преподавателями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, трудовая функция которых предусматривает выполнение обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся, заключается с соблюдением ограничений, предусмотренных статьёй 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также статьями 331 и 351.1 ТК РФ. Эти ограничения должны соблюдаться и при заключении трудового договора с тренерами в детско-юношеском спорте (постановление пленума Верховного суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров», пункт 10).

1.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника в случае получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абзацах третьем и четвёртом части второй ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (обзор судебной практики Верховного суда РФ № 1 2017 г., утв. президиумом Верховного суда РФ 16 февраля 2017 г., пункт 11).

1.11. Воля федерального законодателя должна учитываться и при применении иных, помимо уголовного, законов, предусматривающих правовые последствия совершения лицом уголовно наказуемого деяния, в том числе при применении взаимосвязанных положений пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации. В противном случае лица, подвергнутые уголовному преследованию и осуждению до принятия уголовного закона, устраняющего уголовную ответственность, подпадали бы под установленные в Трудовом кодексе Российской Федерации ограничения, находясь в неравном положении с теми лицами, которые совершили аналогичные деяния после вступления в силу нового уголовного закона, исключающего возможность уголовного преследования и осуждения данных лиц по приговору суда, и на которых установленные трудовым законодательством ограничения уже не распространялись бы. Тем самым нарушались бы указанные конституционные принципы и вытекающие из них критерии действия закона во времени и по кругу лиц, в силу которых совершение деяния, которое впоследствии утратило уголовно-правовую оценку в качестве преступного, не может служить таким же основанием для установления ограничения трудовых прав, как совершенные преступления. Это требование распространяется на все декриминализованные деяния независимо от времени их совершения и на всех лиц, в том числе тех, в отношении



которых уголовное преследование было прекращено по не реабилитирующим основаниям.

Данная правовая позиция носит универсальный характер, а потому применима к правилам допуска лиц к педагогической и иной профессиональной деятельности, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними, установленным абзацем третьей части второй статьи 331 и частью первой статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 31 декабря 2014 года № 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» во исполнение постановления Конституционного суда Российской Федерации от 18 июля 2013 года № 19-П.

Соответственно, вопрос о возможности допуска лиц, совершивших деяние, впоследствии декриминализованное новым уголовным законом, к педагогической и иной профессиональной деятельности, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними, разрешён Конституционным судом Российской Федерации (определение Конституционного суда РФ от 13 февраля 2018 г. № 251-О).

1.12. В силу закреплённых Конституцией Российской Федерации принципов справедливости, юридического равенства (преамбула, статья 19) и конституционной законности (статьи 4, 15 и 120) и основанных на них правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации (поста-

новление от 20 апреля 2006 года № 4-П и др.) правоприменительные органы, в том числе суды, не могут не учитывать волю федерального законодателя, выраженную в новом уголовном законе, устраняющем или смягчающем уголовную ответственность, т.е. являющемся актом, который по-новому определяет характер и степень общественной опасности тех или иных преступлений и правовой статус лиц, их совершивших.

Соответственно, воля федерального законодателя должна учитываться и при применении иных, помимо уголовного, законов, предусматривающих правовые последствия совершения лицом уголовно наказуемого деяния, в том числе при применении взаимосвязанных положений пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации. В противном случае лица, подвергнутые уголовному преследованию и осуждению до принятия уголовного закона, устраняющего уголовную ответственность, подпадали бы под установленные в Трудовом кодексе Российской Федерации ограничения, находясь в неравном положении с теми лицами, которые совершили аналогичные деяния после вступления в силу нового уголовного закона, исключающего возможность уголовного преследования и осуждения данных лиц по приговору суда, и на которых установленные трудовым законодательством ограничения уже не распространялись бы. Тем самым нарушались бы указанные конституционные принципы и вытекающие из них критерии

действия закона во времени и по кругу лиц, в силу которых совершение деяния, которое впоследствии утратило уголовно-правовую оценку в качестве преступного, не может служить таким же основанием для установления ограничения трудовых прав, как совершение преступления. Это требование распространяется на все декриминализованные деяния независимо от времени их совершения и на всех лиц, в том числе тех, в отношении которых уголовное преследование было прекращено по нереабилитирующим основаниям (постановление Конституционного суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П (пункт 7)).

2. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (ст. 332 ТК)

2.1. Часть вторая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в системе действующего правового регулирования не предполагает произвольного использования конкурсной процедуры подбора кадров без учёта деловых и иных профессионально значимых качеств претендента на замещение должности научно-педагогического работника высшего учебного заведения и в силу этого не может рассматриваться как нарушающая права граждан, участвующих в конкурсе (определение Конституционного суда РФ от 4 октября 2012 г. № 1848-О (пункт 4)).

2.2. Объявление конкурса в периодической печати или других средствах массовой информации предоставляет равную возможность на участие в конкурсе не только преподавателям образовательного учреждения, но и максимально возможному кругу лиц, отвечающих необходимым требованиям. Об объявлении конкурса можно узнать не только из периодической печати или других средств массовой информации, но и непосредственно в образовательном учреждении. При этом право вуза выбора места публикации об объявлении конкурса в периодической печати или в других средствах массовой информации не противоречит требованиям трудового законодательства (определение Кассационной коллегии Верховного суда РФ от 21 апреля 2009 г. № КАС09-141).

2.3. Информация об объявлении конкурса на замещение должности научно-педагогического работника должна быть доведена до сведения работника, замещающего указанную должность (Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Бурятия от 15 августа 2012 г. по делу № 33-2399).

2.4. Перечень должностей научно-педагогического состава, на замещение которых не проводится конкурс, установленный ст. 332 ТК РФ, является исчерпывающим и оснований для его расширительного толкования не имеется (Апелляционное определение Московского городского суда от 26 декабря 2013 № 11-42771/13).

2.5. Указание в жалобе на то, что в настоящее время на ранее занимаемую им должность принято лицо с более



низкой квалификацией, не являющееся инвалидом, не может быть принято во внимание судебной коллегией, поскольку порядок замещения должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования установлен ст. 332 ТК РФ и при соблюдении регламента и процедуры голосования суд не вправе оценивать результаты голосования. Принятие того или иного решения находится в непосредственной компетенции членов учёного совета (Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 30 июля 2014 г. по делу № 33-4698/2014).

2.6. Действующим трудовым законодательством особые правила приёма на работу установлены только для деканов факультетов и заведующих кафедрами, должности которых являются выборными (п. 11 ст. 332 ТК РФ), для директоров институтов особых правил приёма на работу не установлено (Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 22 апреля 2014 г. по делу № 33-3263/2014).

2.7. Что касается сроков проведения конкурса, то приведённые нормативные положения [в т.ч. ст. 332 ТК РФ] не исключают его проведение в течение учебного года (Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 06 октября 2015 г. по делу № 33-10351/2015).

2.8. В соответствии с требованиями ст. 332 ТК РФ, поскольку судом не дано оценки тому обстоятельству, что заключение трудового договора на замеще-

ние должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок не более одного года возможно только в целях сохранения непрерывности учебного процесса при приёме на работу в создаваемые образовательные организации до начала работы учёного совета, при работе по совместительству и для замещения временно отсутствующего работника.

2.9. Норма [ст. 332 ТК РФ] предусматривает право работодателя на заключение срочного трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по соглашению с работником без проведения конкурса до начала работы, а не его обязанность заключить такой трудовой договор (Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 24 ноября 2016 г. по делу № 33-23720/2016).

2.10. Установление истцу срочного характера трудового договора не противоречило трудовому законодательству, в частности ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации, условие его срочности согласовано сторонами при его заключении, истцом не оспаривалось, что свидетельствует о добровольности соглашения сторон, истец своевременно уведомлена о предстоящем увольнении и до прекращения трудовых отношений стороны не выразили волю на придание отношениям бессрочного характера,

притом что неподписание дополнительного соглашения о продлении срока действия ранее заключённого срочного трудового договора не свидетельствует о постоянном характере работы истца и не изменяет условие о срочности договора (Апелляционное определение Московского городского суда от 02 сентября 2016 г. № 33–28273/16).

2.11. Статья 332 Трудового кодекса РФ не устанавливает дополнительные к ст. 77 Трудового кодекса РФ основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками, а регулирует особенности труда педагогических работников (Апелляционное определение Московского городского суда от 18 марта 2014 № 33–7828/14).

2.12. Для расторжения трудового договора по достижению предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ является обязательным соблюдение следующих условий: работник должен занимать должность: ректора, проректора, руководителя филиала (института); работник должен работать в государственном или муниципальном образовательном учреждении; образовательное учреждение должно быть вузом; работнику должно исполниться 65 лет (обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника за 2008–2010 гг.)

2.13. Нормы ст. 332 Трудового кодекса РФ не определяют срок, в течение

которого должно быть оформлено прекращение трудовых отношений с проректором (Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 30 апреля 2015 г. по делу № 33–6533/2015).

2.14. Суд обоснованно исходил из того, что положения ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками образовательных организаций высшего образования, и в отношении проректора предусмотрено заключение только срочного трудового договора, срок окончания которого не может превышать срок окончания полномочий ректора. При этом указанной нормой не установлены основания прекращения полномочий ректора только истечением срока его трудового договора, в связи с чем прекращение полномочий ректора по иным основаниям до истечения срока его трудового договора также является основанием для прекращения трудового договора с проректором, учитывая, что срок окончания трудового договора проректора обусловлен не только конкретной датой, но наступлением события в виде окончания полномочий ректора (определение Московского городского суда от 06 февраля 2015 г. № 33–191/15).

3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (ст. 333 ТК)

3.1. Установление педагогу объёма нагрузки, от которого зависит размер



заработной платы, является существенным условием трудового договора (решение Пензенского областного суда от 16 февраля 2017 г. по делу № 7–67/2017).

3.2. Учебная нагрузка является количественной составляющей трудовой функции и относится к обязательным условиям трудового договора (Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 25 октября 2016 г. по делу № 33–12935/2016).

3.3. Изменение редакции ст. 333 ТК РФ, расширившей круг педагогических работников, для которых устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (в ранее действовавшей редакции таким правом были наделены только педагогические работники образовательных учреждений), не подтверждает позицию стороны истицы о распространении на неё действия положений ст. 333 ТК РФ.

Сам по себе факт включения должности воспитателя социально реабилитационного центра для несовершеннолетних в Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, утверждённый Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781, не свидетельствует о наличии у воспитателей МУ права на сокращённую продолжительность рабочего времени, поскольку названный нормативный акт регулирует правоотношения в сфере пен-

сионного обеспечения и не может влиять на трудовые права истицы (Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 05 апреля 2016 г. по делу № 33–1755/2016).

3.4. Часть педагогической работы специалистов, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (т.е. помимо ставки), вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает в том числе время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

Таким образом, законодатель не ставит распоряжение не конкретизированной по количеству часов преподавательской работы только в зависимость от личных планов педагогического работника, что в свою очередь не даёт педагогическому работнику права распоряжаться данным временем только по своему усмотрению (Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 17 ноября 2015 г. по делу № 33–11639/2015).

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке (Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 07 августа 2017 г. по делу № 33–16358/2017).

3.6. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке).

Наличие приказа об изменении графика работы педагогических работников на каникулярный период само по себе не подтверждает фактов сверхурочной работы сотрудника за пределами нормальной продолжительности труда и ранее установленной педагогической нагрузки (определение Московского городского суда от 22 декабря 2014 г. № 4г-11104/14).

3.7. Педагогическая нагрузка учителя, установленная в количестве, превышающем 18 ч в неделю, но в пределах 36 ч в неделю, оплачивается в одинарном размере и не является сверхурочной работой (Апелляционное

определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 21 августа 2013 г. по делу № 33–5065/2013).

3.8. Поскольку трудовым законодательством для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 ч в неделю, локальными нормативными актами не могут ухудшаться условия труда работников.

Увеличение продолжительности рабочего времени работника в МДОУ с 36 до 40 ч является нарушением прав работника (Апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 4 мая 2012 г. по делу № 33–1499/2012).

3.9. Действующим законодательством не установлена безусловная обязанность работодателя по сохранению за преподавателем учебной нагрузки, соответствующей учебной нагрузке предшествующего года (Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 24 февраля 2016 г. по делу № 33–4920/2016).

3.10. Нагрузка (учебная нагрузка преподавателя) должна соответствовать условиям, указанным в трудовом договоре, а в случае её снижения ниже установленной нормы за ставку заработной платы учебная нагрузка не увеличивается, а работодателем производится доплата учителю до указанной ставки (определение Московского городского суда от 02 апреля 2015 г. № 4г-3076/15).

3.11. Объём учебной нагрузки конкретного работника указывается в его трудовом договоре (ст. 333 ТК РФ, ст. 55 Закона об образовании).



Соответственно, изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только по письменному соглашению сторон.

Исключением из этого правила является случай уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продлённого дня), что является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ (определение Свердловского областного суда по делу № 33–2209/2012).

3.12. Условия о работе 4,8 ч в смену для истцов соответствует требованиям, предусмотренным ст. 333 ТК Российской Федерации, согласно которой для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 ч в неделю.

При таких обстоятельствах суд пришёл к выводу, что педагогическая нагрузка музыкальных руководителей не зависит от количества групп детей, а зависит непосредственно от продолжительности рабочего времени.

При таких обстоятельствах суд обоснованно принял решение об отказе истцам в удовлетворении иска (Кассационное определение Свердловского областного суда от 26 июля 2011 г. № 33–10151/2011).

3.13. Объём учебной нагрузки учителей является основой для определения размера оплаты их труда и включается как необходимый элемент в систему оплаты труда педагогиче-

ских работников (Кассационное определение Свердловского областного суда от 2 августа 2011 г. № 33–10588/2011).

3.14. Анализируя уведомление истицы о возможном изменении педагогической нагрузки в совокупности с положением ст. 74 ТК РФ, возлагающей на работодателя обязанность уведомления работника о предстоящих изменениях определёнными сторонами трудового договора не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях, судебная коллегия полагает, что такое уведомление обязательно именно в случае предполагаемого ухудшения положения работника и его трудовых прав.

Согласие истицы на изменение нагрузки в результате ухода в академический отпуск учащейся не требуется, так как снижение нагрузки произошло в силу причин, не зависящих от работодателя (Апелляционное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 23 августа 2012 г. по делу № 33–2313).

3.15. К характерным особенностям работы с неполным рабочим временем педагогических работников можно отнести то, что для них это выражается в пропорциональном уменьшении часов рабочей недели и часов учебной нагрузки.

Между работодателем и работником было достигнуто соглашение об уменьшении часов педагогической нагрузки.

Учитывая изложенное, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу, что сокращение работодателем (работнику) педагогической

нагрузки соответствует нормам трудового законодательства, правомерно отказав истцу в удовлетворении исковых требований об обязанности ответчика выплатить ей разницу заработной платы, рассчитанной в соответствии с нагрузкой, указанной в трудовом договоре, и фактически выполненной работой (определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Северная Осетия-Алания от 29 марта 2011 г. по делу № 33–302/2011).

3.16. Учебная нагрузка преподавателя должна соответствовать условиям, указанным в трудовом договоре (определение Московского городского суда от 02 апреля 2015 г. № 4г-3076/15).

3.17. Действующим законодательством не установлена обязанность работодателя по сохранению учебной нагрузки за преподавателем, соответствующей учебной нагрузке предшествующего года, вместе с тем указанная нагрузка должна соответствовать объёму часов преподавания, установленному в начале учебного года учебным планом (Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Чувашской Республики — Чувашии от 17 февраля 2014 г. по делу № 33–602–2014).

3.18. Из системного анализа законодательства [в т.ч. ст. 333 ТК РФ] следует, что отсутствие в трудовом договоре истца условия, определяющего размер его педагогической нагрузки, не может ограничивать трудовые права истца, поскольку размер педагогической нагрузки за ставку заработной платы закреплён в нормативном правовом акте (определение СК по гражданским

делам Приморского краевого суда от 06 марта 2014 г. по делу № 33–1169).

3.19. Доводы истца, приведённые в апелляционной жалобе о том, что может суммироваться педагогическая и учебная нагрузка и при суммировании её работы образуется ставка, дающая право включения спорного периода работы в специальный стаж, основаны на неверном толковании норм материального права, поскольку суммирование педагогической нагрузки заместителя директора школы по воспитательной работе с учебной нагрузкой учителя при неполной нагрузке по каждой из этих должностей, в целях пенсионного обеспечения действующим законодательством не предусмотрено, так как для каждого вида указанной деятельности установлены различные критерии и нормы часов рабочего времени. Возможно суммирование или педагогической, или учебной нагрузки по основному и другим местам работы (Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 29 июля 2015 г. по делу № 33–7016/2015).

3.20. В спорный период истца при выполнении нормы рабочего времени из расчёта, предусмотренной ст. 333 ТК РФ, за 0,5 ставки заместителя директора по учебно-воспитательной работе и 0,67 ставки (или 12 ч) учителя, 1, а затем 0,5 ставки воспитателя выполняла педагогическую нагрузку суммарно по указанным должностям более 18 ч, в связи с чем указанный период обоснованно включён судом первой инстанции в специальный стаж.

Ссылки представителя ответчика в жалобе на то, что работа в должности



заместителя директора по учебной работе может быть включена в специальный стаж только при условии выполнения её на полную ставку, суммирование данной работы с другой педагогической работой не предусмотрено, не могут быть приняты во внимание.

Нормативный акт [Постановление Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781] не содержит какого-либо исключения относительно невозможности суммирования нормы рабочего времени (учебной или педагогической нагрузки) по должностям заместителя директора по учебной работе и учителя, воспитателя общеобразовательной школы (Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского област-

ного суда от 18 октября 2013 г. по делу № 11–10889/2013).

3.21. Период работы в должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе может быть включён в специальный стаж при соблюдении ряда условий, в частности при одновременном осуществлении обязанности учителя (Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 14 января 2013 г. по делу № 33–220/13).

Более подробно ответы по затронутым вопросам можно найти в Комментарии автора к ТК РФ, размещённом в справочно-правовой системе «Гарант», а также в учебнике¹.

¹ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И. Трудовое право. — М.: Прометей. — 2019.

Подписано в печать 05.02.2019. Формат 70×90/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Печ. л. 8,5. Усл. печ. л. 11,02. Заказ № 9213

Издательский дом «Народное образование». НИИ школьных технологий.

Отпечатано в типографии «НИИ школьных технологий»

Москва, ул. Люблинская, д. 157, корп. 2. Тел.: (495) 972 59 62