

**Комитет Краснодарской краевой организации Профсоюзного союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации**



В Е С Т Н И К

«СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В СВЯЗИ С НЕЗАКОННЫМ УВОЛЬНЕНИЕМ С РАБОТЫ»

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

Процессуальные документы, судебные постановления



**Краснодар,
2025 г.**

Предисловие

Уважаемые коллеги!

Направляем для сведения и использования в работе вестник* судебной практики, связанный с незаконным увольнением преподавателей Сочинского государственного университета (СГУ) Гордеевой Евгении Васильевны и Бобиной Надежды Владимировны, в нарушение Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.07.2022 г. № 32-П.

В данном материале размещены основные процессуальные документы (иск, жалобы, обращения и т.п.), а также судебные акты по восстановлению на работе одного из двух названных преподавателей – Гордеевой Е.В., уволенной в связи с истечением срока действия трудового договора незаконно заключенного с ней на 4 месяца.

При рассмотрении дел в судах в первой, апелляционных и кассационных инстанциях интересы педагогов были представлены правовыми инспекторами труда краевой организации Профсоюза.

Решением Центрального районного суда г. Сочи при рассмотрении дела о восстановлении педагога в занимаемой должности в удовлетворении исковых требований, заявленных в защиту прав члена Профсоюза, было отказано.

В результате рассмотрения апелляционной жалобы Краснодарский краевой суд восстановил преподавателя Гордееву Е.В. на работе в прежней должности с даты незаконного увольнения, то есть с 31 декабря 2022 года, с выплатой компенсации за все время вынужденного прогула (одиннадцать месяцев) и морального вреда в общей сумме более 450 тысяч рублей.

Однако, в 2024 году по кассационной жалобе СГУ дело было возвращено в краевой суд, который своим определением (не разобравшись в

*Вестник подготовили: первый заместитель Председателя, главный правовой инспектор труда Едигаров А.Ю., главные специалисты правового отдела, правовой и технический инспекторы труда Балыцкий С.Н. и Погуляйко А.А.

правильности расчёта) частично отменил сумму компенсации за время вынужденного прогула, уменьшив её на 170 тысяч рублей, в результате чего при повороте исполнения судебного акта указанная сумма подлежала взысканию с педагога.

9 апреля 2025 года Четвертым кассационным судом общей юрисдикции на основании жалобы в интересах педагога судебное постановление апелляционной инстанции в части компенсации вынужденного прогула было отменено и направлено на новое рассмотрение. И только 8 июля 2025 года апелляционным определением краевого суда исковые требования педагога были вновь полностью удовлетворены.

В итоге долгих судебных разбирательств в пользу преподавателя взыскана компенсация за время вынужденного прогула и морального вреда в сумме более 500 тыс. рублей.

Направляемая судебная практика показательна не только экономической эффективностью правозащитной деятельности Профсоюза, но и сложностью и продолжительностью осуществления профессиональной защиты трудовых прав педагогов (два с половиной года судебных тяжб и подготовки сотен страниц текста различных документов правового характера, а также участия в более чем двух десятках судебных заседаний).

Информация о рассмотрении дел опубликована в СМИ по ссылкам: <https://ug.ru/vernulis-v-rodnoj-universitet/>; <http://gazetavk.ru/?d=2023-12-15&r=23&s=31977>).

Председатель



С.Н. Даниленко

С О Д Е Р Ж А Н И Е:	№ стр.
Предисловие.....	2
Уведомление краевой организации Профсоюза об истребовании от СГУ документов к проверке обстоятельств по обращению	6
Ответ краевой организации Профсоюза о рассмотрении обращения заявителей	7
Исковое заявление о восстановлении на работе	9
Возражение СГУ на исковое заявление о восстановлении на работе	15
Дополнение к возражению СГУ на исковое заявление о восстановлении на работе	21
Заключение Государственной инспекции труда по Краснодарскому краю	24
Извлечение из определения Конституционного Суда Российской Федерации от 15.07.2022 г. № 32-П.....	26
Решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г...	29
Апелляционная жалоба Гордеевой Е.В.....	36
Обращение Гордеевой Е.В. в Генеральную прокуратуру РФ.....	40
Ответ Генеральной прокуратуры РФ.....	46
Апелляционное представление прокуратуры Центрального района г. Сочи.....	50
Возражение СГУ на апелляционную жалобу Гордеевой Е.В.....	54
Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г.....	55
Кассационная жалоба СГУ на апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г.....	65
Возражение Гордеевой Е.В. на кассационную жалобу СГУ.....	67

Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11.04.2024 г.....	71
Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 г.....	87
Заявление СГУ о повороте исполнения решения суда.....	100
Возражение Гордеевой Е.В. на заявление СГУ о повороте исполнения решения суда.....	101
Определение Центрального районного суда г. Сочи от 10.01.2025 г. о повороте исполнения решения суда.....	104
Кассационная жалоба Гордеевой Е.В. на определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 г.....	108
Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 09.04.2025 г.....	111
Ходатайство истца об уточнении исковых требований.....	122
Расчет компенсации за время вынужденного прогула от истца...	123
Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 08.07.2025 г.....	124



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ**

350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70
тел. 8(861) 259-59-12; факс 8(861) 259-75-95
<http://www.профсоюзобразования.рф>,
e-mail: kraikom@kubanprofobr.ru
ОКПО 02599797 ОГРН 1022300005386
ИНН/КПП 2310020628/231001001

И.о. ректора ФГБОУ ВО
«Сочинский государственный
университет»
Гайдамашко И. В.

№ _____
на _____ от _____

О предоставлении документов

Уважаемый Игорь Вячеславович!

В Комитет краевой организации Профсоюза поступило обращение работников ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» Бобиной Н.В., Гордеевой Е.В. (далее – заявители) по вопросу нарушения трудовых прав, связанному с расторжением трудового договора.

В целях проведения проверки доводов, изложенных в обращении, просим предоставить (направить по почте на адрес места нахождения краевой организации Профсоюза: 350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70 и предварительно выслать скан-копии на адрес электронной почты: kraikom@kubanprofobr.ru) надлежащим образом заверенные копии документов, определяющих порядок проведения конкурсного отбора на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава университета, протокол учёного совета и все предшествующие ему документы о прохождении конкурса, связанные с оформлением трудовых отношений с заявителями.

Заместитель председателя

А.Ю. Едигаров

Исп. Балыцкий Сергей Николаевич,
телефон/факс: 8 (861) 259-31-56





ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**ПЕРВЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ**

350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70
тел. 8(861) 259-59-12; факс 8(861) 259-75-95
<http://www.профсоюзобразования.рф>,
e-mail: kraikom@kubanprofobr.ru
ОКПО 02599797 ОГРН 1022300005386
ИНН/КПП 2310020628/231001001

Гордеевой Е.В.,
Бобиной Н.В.

_____ № _____
на _____ от _____

О рассмотрении обращения

Уважаемая Евгения Васильевна и Надежда Владимировна!

Комитетом краевой организации Профсоюза рассмотрено Ваше обращение по вопросу нарушения трудовых прав, поступившее в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) ФГБОУ ВО «Сочинского государственного университета» (далее – университет).

По информации председателя первичной профсоюзной организации Воробьевой О.Ю., 26.12.2022 г. в университете состоялось заседание КТС по результатам которого принято решение, что данное обращение не может быть рассмотрено КТС, поскольку не содержит признаков индивидуального трудового спора.

Вместе с тем сообщаем, что в соответствии со ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Согласно ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с

исками по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Доказательства по делу могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей и других сведений, предусмотренных статьей 55 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее - ГПК РФ). В случае если представление необходимых доказательств затруднительно для Вас, то суд по Вашему ходатайству вправе оказать содействие в собирании и истребовании необходимых доказательств (ст. 57 ГПК РФ). Суд будет оценивать относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности (ст. 67 ГПК РФ).

Специалисты правового отдела аппарата Комитета краевой организации Профсоюза* готовы бесплатно оказать Вам всю необходимую юридическую помощь и поддержку включая представительство интересов в суде.

Первый заместитель
Председателя

А.Ю. Едигаров

*Погуляйко Алексей Анатольевич,
Балыцкий Сергей Николаевич, тел. 8 (861) 259-31-56

В Центральный районный суд города Сочи
(354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Горького, д. 20)

Истец: Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 года рождения, ур. г. Краснодара,
Краснодарского края, зарегистрирована по
адресу 350075, Краснодарский край, г.
Краснодар, ул. Алтайская, д. 4 к.1, кв.33; адрес
фактического проживания (для
корреспонденции) 354003, Краснодарский край,
г. Сочи, ул. Абрикосовая, д. 19, кв. 162; кон.тел.
8 (918) 404-16-45
(паспорт гражданина РФ 0312 209335, выдан
07.12.2012 года ОУФМС РФ по
Краснодарскому краю в Карасунском округе
гор. Краснодара, код подразделения 230-006)

Ответчик: ФГБОУ ВО «СГУ» г. Сочи
ИНН/КПП 2320051199/232001001
ОГРН 1022302918406, ОКПО 21053408
Адрес: 354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Пластунская, 94

**Третье лицо, не заявляющее
самостоятельных требований относительно
предмета спора (на стороне истца):**

Краснодарская краевая организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации (Краснодарская краевая организация
Общероссийского Профсоюза образования)
350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70
ИНН 2310020628
ОГРН 1022300005386

В соответствии со ст. 393 ТК РФ, 333.36 НК РФ
госпошлиной не облагается

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ **о нарушении трудовых прав (восстановление на работе)**

Я, Гордеева Евгения Васильевна, кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики и финансов, состояла в трудовых отношениях с 2004

года по 30.12.2022 г. с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» (далее – ответчик, университет) на должностях профессорско-преподавательского состава, что подтверждается соответствующими записями в трудовой книжке.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Приказом от 15.12.2022 г. № 796-Л работодателем принято решение о моём увольнении в связи с истечением срока трудового договора п. 2 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Считаю, что работодателем принято неправомерное решение о моём увольнении по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 332 ТК РФ 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** (*примечание: ч. 1 ст. 332 признана частично не соответствующей Конституции РФ (Постановление КС РФ от 15.07.2022 N 32-П)*).

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. При этом, Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Так, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 г. N 749 утверждено Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Положение).

Пунктом 3 Положения предусмотрено, что заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника в организации, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу.

Конкурс на замещение вакантной должности мной был успешно пройден, о чем свидетельствует протокол ученого совета университета об избрании на выборную должность и заключенный трудовой договор от 01.09.2022 N 161.

Вместе с тем, в соответствии с п. 7 Положения, моя фамилия и

должность не была объявлена за два месяца до окончания учебного года среди работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путём размещения на официальном сайте ответчика. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что мои трудовые права были нарушены ещё до заключения трудового договора от 01.09.2022 N 161, при реализации процедуры проведения конкурса.

В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ **по соглашению сторон** срочный трудовой договор может заключаться с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Соглашения о заключении трудового договора на 4 месяца между сторонами трудового договора не заключалось, более того я не давала своего согласия на указанный срок трудового договора. В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре должны быть закреплены **обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора**. В нарушение указанной нормы права в п. 5 трудового договора отсутствуют обстоятельства (причина), послужившая таким основанием, т.е. **соглашение сторон**, на заключение срочного трудового договора.

Пользуясь моей юридической некомпетентностью, в устной форме представителем отдела кадров от имени руководства университета была доведена информация о нашем сроке избрания до 30.12.2022 г. и, что осенью 2022 г снова будет объявлен конкурс на наши должности.

Как я теперь понимаю, до моего сведения преднамеренно была доведена информация о том, что следующая аттестационная комиссия для сотрудников, с которыми срочные трудовые договора заключены на 4 месяца, будет проведена до декабря 2022 года. Ни в сентябре, ни в октябре 2022 года, как положено, минимум за 2 месяца, на сайте университета не была размещена обязательная информация как о планируемом проведении конкурса, так и о лицах, у которых заканчивается срок трудового договора. Я поняла, что меня ввели в заблуждение и планируют увольнять, тем самым лишая стабильной занятости как необходимого условия, обеспечивающего достойную жизнь и свободное развитие человека, нарушают право на свободное распоряжение своими способностями к труду, не позволяя реализовать право на ежегодный оплачиваемый отпуск и предоставленное право на длительный отпуск сроком до одного года, прерывая трудовой стаж и этим лишая множества льгот.

Вместе с тем, часть 1 ст. 332 признана частично не соответствующей Конституции РФ. Учитывая данное обстоятельство, в нарушение Постановления Конституционного суда РФ от 15.07.2022 г. № 32-П трудовой договор со мной был заключен сроком на 4 месяца.

Так, Конституционный суд РФ в п. 3 Постановления от 15.07.2022 г. № 32-П чётко определил, что 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**. Мой случай не является исключительным, так как моя учебная нагрузка не была сокращена. При этом, владея информацией о моем увольнении через 4 месяца, заведующая кафедрой Синявская Е.Е. перераспределила ранее закрепленную за мной учебную нагрузку другим преподавателям кафедры, ранее не преподавшим данные учебные дисциплины, но являющимися ее доверенными лицами.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ «В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями».

Незаконными действиями ответчика - нарушением положений ТК РФ, мне был причинён моральный вред.

Я, испытала моральные и нравственные страдания, в виде душевных мук и переживаний, сильный психологический стресс и душевные волнения.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Из Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.04 г. (извлечение: п. 63 Учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и ст. 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его

имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы)).

При вине работодателя, ст. 22 ТК РФ (Обязанности работодателя) и ст. 237 ТК РФ (Компенсация морального вреда) являются фактами преюдиции.

Считаю, что компенсация морального вреда может быть выражена в размере - 200 000 рублей, соразмерно с нанесенными нравственными страданиями.

Примерный расчет оплаты вынужденного прогула:

За период с 31.12.2022г. по 31.01.2023г.

Среднемесячную заработную плату принимаем из расчета ежемесячного заработка, согласно справки работодателя.

Срок на подачу искового заявления по данной категории спора считаю соблюденным, поскольку трудовую книжку и копию приказа об увольнении я получила 30.12.2022 г.

Учитывая вышеизложенное и на основании ст. ст. 131-132 ГПК РФ ст.ст. 391, 394 ТК РФ:

ПРОШУ:

Признать действия ответчика при увольнении Гордеевой Евгении Васильевны - не законными.

Обязать ответчика отменить приказ от 15.12.2022 г. № 796-Л об увольнении Гордеевой Евгении Васильевны.

Обязать ответчика восстановить Гордееву Евгению Васильевну на работе в прежней должности.

Взыскать с ответчика в пользу Гордеевой Евгении Васильевны заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 44925 рублей (исходя из суммы годовой заработной платы за 2022 год в размере 539109 рублей согласно справки работодателя), а также компенсацию морального вреда в размере 200 000 рублей.

Ходатайства:

Ходатайствуем о рассмотрении оригиналов документов в судебном заседании.

Ходатайствуем о рассмотрении всех спорных вопросов приема иска к рассмотрению в предварительном судебном заседании.

Ходатайствуем об оказании помощи в собирании и истребовании доказательств и выдаче запроса ответчику, в отношении истца, для представления в суд согласно ст. 57 ГПК РФ в целях объективного разрешения и рассмотрения дела. Данные документы также необходимы, для уточнения фактов, указанных в исковом заявлении и других вопросов трудовых отношений, для их перекрестного осмотра и уточнения доказательств:

Прошу обязать ответчика предоставить ниже перечисленные оригиналы документов для суда и для истца копии этих документов:

- трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним;
- приказы о приеме на работу, об увольнении;
- соглашения о заключении срочного трудового договора (при

наличии);

- заявления об участии в конкурсе;
- порядок проведения конкурсного отбора на замещение вакантных должностей;
- протокол учёного совета и все предшествующие ему документы о прохождении конкурса.

Приложение:

1. Копия паспорта Гордеевой Е.В.
2. Копия трудовой книжки Гордеевой Е.В.
3. Копия Приказа об увольнении Гордеевой Е.В.
4. Копия срочного договора, заключенного на 4 месяца от 01.09.2022 г.
5. Копия чека и копии описи об отправке искового заявления ответчику.
6. Копия справки работодателя о сумме заработной платы и иных выплат.
7. Копия справки о доходах и суммах НДФЛ.

Е.В. Гордеева



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Сочинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «СГУ»)

ул. Пластунская, д. 94, Сочи, 354000
Тел./Факс 8 (862) 264-85-03
E-mail: university@sutr.ru

ОКПО 21053408 ОГРН 1022302918406
ИНН/КПП 2320051199/232001001

17.03.2023 № 01-2/564
на № _____ от _____

Гордеева Евгения

В Центральный районный суд г. Сочи
Судье Вергуновой Е.М.

Ответчик: ФГБОУ ВО «Сочинский
государственный университет»,
ИНН 2320051199 ОГРН: 1022302918406
Адрес: 354003, г.Сочи, ул. Пластунская, 94
Представитель ответчика по доверенности:
Калашикова Алена Сергеевна,
ИНН 231707886510

Адрес: 354003, г.Сочи, ул. Пластунская, д.
194/11, кв.16
телефон: 8-918-302-29-95,
адрес эл. почты: zakon2014@mail.ru

Истец:

Васильевна, 11.11.1967
года рождения,
Адрес фактического проживания: г.Сочи,
ул.Абрикосовая, д.19, кв.162
Тел.: 8-918-404-16-45

**Третье лицо, не заявляющее
самостоятельных требований
относительно предмета спора:**

Краснодарская краевая организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации (Краснодарская
краевая организация Общероссийского
Профсоюза образования)
350000, г.Краснодар, ул.Красноармейская,
70

Дело № М-615/2023

**Возражения на исковое заявление о нарушении трудовых прав
(восстановление на работе)**

В производстве Центрального районного суда г.Сочи находится дело N М-615/2023 по исковому заявлению Гордеевой Евгении Васильевны к ответчику - федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее – университет, ответчик) о нарушении трудовых прав (восстановление на работе).

Ответчик не согласен с предъявленными исковыми требованиями по следующим основаниям:

1) Порядок и процедура заключения трудового договора с работниками, замещающими должности профессорско-преподавательского состава (далее - должности ППС), регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 52) и Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749 «Об утверждении Положения о

порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

В соответствии с указанными нормативными документами заключению трудового договора на замещение должности ППС предшествует **избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.**

При наличии вакантной должности педагогического работника конкурсный отбор в установленном порядке объявляется руководителем организации (уполномоченным им лицом) в период учебного года.

Конкурс объявляется руководителем организации (уполномоченным им лицом) на сайте организации не менее чем за два месяца до даты его проведения. В объявлении о проведении конкурса на сайте организации указывается перечень должностей ППС, на замещение которых объявляется конкурс с учетом потребностей вуза в ППС на основании **планируемой учебной нагрузки ППС, определяемой содержанием учебных планов по реализуемым образовательным программам.**

Заявление претендента для участия в конкурсе должно поступить в университет до окончания срока приема заявления для участия в конкурсе, указанного в объявлении о проведении конкурса. К заявлению должны быть приложены копии документов, подтверждающих соответствие претендента квалификационным требованиям, и документы, подтверждающие отсутствие у него ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Решение по конкурсу принимается коллегиальным органом управления университета путем тайного голосования и оформляется протоколом.

С лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности ППС, заключается трудовой договор в порядке, определенном трудовым законодательством. Трудовые договоры на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на **срок, определенный сторонами трудового договора.**

2) Трудовой договор между ответчиком и истцом был заключен по итогам проведения конкурса на замещение должности ППС в установленном законодательством Российской Федерации порядке с учетом потребностей университета в ППС на основании **планируемой учебной нагрузки ППС, определяемой содержанием учебных планов по реализуемым образовательным программам.**

31.08.2022г. у Гордеевой Евгении Васильевны истек срок действия трудового договора и она подала в установленный срок, заявление ректору университета о допуске к участию в конкурсе на замещение вакантной должности доцента кафедры экономики и финансов.

29 июня 2022 года состоялась заседание аттестационной комиссии университета, на котором было принято решение о соответствии Гордеевой Е.В. занимаемой должности доцента. Аттестационная комиссия рекомендовала к избранию Гордееву Е.В. сроком по 30.12.2022 года.

В соответствии со ст. 59, ст. 332 ТК РФ 30 июня 2022 года путем тайного голосования на Ученом Совете Университета Гордееву Евгению Васильевну избрали на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Приказом СГУ № 372-Л от 30.06.2022г. было утверждено решение Ученого Совета Университета об избрании Гордеевой Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов на срок по 30.12.2022 года.

Вместе с тем на срок, определенный трудовыми договорами, заключенными между университетом и работниками ППС с 01.09.2022г. по 30.12.2022г. в результате конкурсного отбора на кафедру экономики и финансов было принято 7 работников на должности доцентов по 0,5 ставки (приказ работодателя № 372-Л от 30.06.2022г.).

01 сентября 2022 года между университетом и Гордеевой Е.В. был заключен трудовой договор № 161 сроком с 01.09.2022г. по 30.12.2022г. Истец трудовой договор подписала.

01.09.2022г. истец ознакомилась и поставила роспись в приказе СГУ № 483-Л от 01.09.2022г. о приеме на работу.

В 2021-2022 учебном году Гордеева Е.В. работала доцентом на кафедре экономики и финансов на **0,5 ставки**. Основная нагрузка Гордеевой Е.В. в 2021-2022 учебном году приходилась на 4 учебные группы, из которых две группы (18-М и 19-ВМЭФ) завершили обучение в 2022 году, что привело к снижению нагрузки кафедры экономики и финансов в 2022 учебном году. В период летней приемной комиссии 2022 года набор групп по направлению «Менеджмент» (бакалавриат и магистратура) не состоялся, учебная нагрузка на кафедре экономики и финансов была снижена с начала учебного года, т.е. с 1 сентября 2022 года.

Конкурс на замещение должностей доцента на кафедре экономики и финансов на 2023 учебный год не был объявлен в университете в связи с отсутствием вакантных должностей на данной кафедре с 01.01.2023 года. Информация о вакантных должностях профессорско-преподавательского состава в университете на 2023 учебный год была размещена на официальном сайте университета в течение 2022-2023 учебного года. Истец при наличии желания могла подавать заявление на участие в конкурсном отборе, но не сделала этого.

Кафедра экономики и финансов была реорганизована путем присоединения к ней кафедры экономики и менеджмента на основании приказа СГУ № 887 от 11.10.2021г. «Об оптимизации структуры факультета экономики и процессов управления». Юридический факультет СГУ был реорганизован путем присоединения к нему факультета экономики и процессов управления на основании приказа СГУ № 1108 от 30.11.2021г. «О создании факультета экономики и права». Юридический факультет был переименован в факультет экономики и права и кафедра экономики и финансов с 30.11.2021г. была включена в состав факультета экономики и права. Следовательно, с этого периода учебная нагрузка и количество штатных единиц на кафедре экономики и финансов стало меняться.

Справочная информация по учебной нагрузке:

1. Нагрузка кафедры Экономики и финансов:

	2021-2022	2022-2023	Примечание
Учебная нагрузка	9641,25 часов	7413,3 часов	Снижение на 1897,1 часа или на 22,9%

2. Доля работников, исходя из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью реализуемой программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами:

	ВСЕГО	Группы: 20-ЭУ 19-ФиУБ	Группы: 21-ФиУБ 22-ФиУБ	Группы: 20-ЗМФИН	Группы: 21-МЭФ 22-МФИН
Работодатели в соответствии со стандартами	816 часов	10% 366 часов	5% 187 часов 190 часов	10% 40 часов	5% 36 часов 27 часов

3. Карта групп кафедры Экономики и финансов:

	2021-2022	2022-2023	Примечание
Количество групп	Бакалавриат 6 групп: <i>18-М</i> <i>20-ЭУ</i>	Бакалавриат 4 группы: <i>20-ЭУ</i> 19-ФиУБ	Сокращение на 2 группы

18-ТВ 18-ФиУБ 19-ФиУБ 21-ФиУБ	21-ФиУБ 22-ФиУБ <i>22-ЭУ не набрали</i> <i>22-ВМ не набрали</i>	бакалавриата
Магистратура 3 группы: <i>19-ВМЭФ</i> <i>21-МЭФ</i> <i>20-ЗМФИН</i>	Магистратура 3 группы: <i>21-МЭФ</i> <i>20-ЗМФИН</i> <i>22-МФИН</i> <i>22-ВММ не набрали</i>	

4. Выпуск-прием в 2022 году

Выпуск 2022 году		Прием 2022 году	
группы	чел	группы	чел
6 групп	89	2 группы	35 человек

3) Истец недостоверно излагает свои доводы, ссылаясь на то, что в пункте 5 трудового договора не указаны основания его заключения. Согласно ст. 59 ТК РФ причины (обстоятельства), послужившие основанием заключения трудового договора университетом указаны следующие: «в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность».

Продолжительность трудового договора была определена на основании приказа СГУ № 372-Л от 30.06.2022г. с учетом сформированной учебной нагрузки ИПС на кафедре.

В качестве доводов истец ссылается на постановление Конституционного суда РФ от 15.07.2022г. № 32-П, однако указанное постановление было опубликовано уже после проведения конкурсного отбора и утверждения истца в должности доцента с учебной нагрузкой только по 30.12.2022 года.

Так, согласно статье 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Следовательно, органы законодательной власти руководствуются указанным постановлением Конституционного суда РФ после его опубликования, для внесения соответствующих изменений в статью 332 ТК РФ.

Так, Определением Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 23.09.2021 N 88-7018/2021 суды подчеркнули, что неоднократное продление срочного трудового договора не означает автоматического его продления на следующий период, в том числе и для профессорско-преподавательского состава вузов. Суды указали следующее: **"многократность заключения срочных трудовых договоров не свидетельствует о постоянном характере работы и незаконности условий срочности, поскольку заключение новых срочных трудовых договоров с учетом работы истца по окончании действия предыдущих трудовых договоров не противоречит требованиям ст. 332 Трудового кодекса РФ."**

Также Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.03.2020 по делу N 88-2405/2020, Определением Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 13.05.2021 N 88-4365/2021 по делу N 2-4649/2020 суды указали, что **характер работы истца согласно ст. 332 Трудового кодекса РФ предусматривал возможность заключения срочных трудовых договоров, принуждения к заключению таких договоров не было.** В удовлетворении исковых требований преподавателям вузов было

отказано.

Таким образом, Гордеева Е.В. еще 30.06.2022 года узнала о сроке ее избрания на должность доцента на кафедру экономики и финансов и по соглашению с работодателем 1 сентября 2022 года на добровольной основе подписала трудовой договор № 161, зная о том, что срок действия его определен по 30.12.2022 года.

За период с сентября по декабрь 2022 года в университете в установленном законодательством Российской Федерации порядке были объявлены конкурсы на замещение должностей ППС. Для участия в указанных конкурсах необходимо было подать заявление и принять участие в конкурсах. Однако Гордеева Е.В. не подавала заявление на участие в конкурсах на замещение иных должностей ППС на иной срок с учетом учебной нагрузки на кафедрах. В зависимости от его результатов с ней был бы заключен новый трудовой договор или дополнительное соглашение к действующему трудовому договору либо следует увольнение истца в связи с истечением срока трудового договора. Следовательно, если педагогический работник отказался участвовать в конкурсном отборе по тем вакантным должностям, в отношении которых был объявлен конкурс, то трудовой договор с ним расторгается в связи с истечением срока трудового договора.

В соответствии с положениями ст. 332 ТК РФ заключение срочного трудового договора, не свидетельствует о постоянном характере работы и незаконности условий о срочности, поскольку заключение новых срочных трудовых договоров с учетом работы истца по окончании действия предыдущих, не противоречит требованиям статьи 59 ТК РФ. Истец, давая согласие на заключение трудового договора на определенный срок, знала о возможности его прекращения в связи с выполнением определенной работы, для выполнения которой он был заключен, поскольку лично подписывала данный договор и приказ о приеме на работу и согласилась на исполнение трудовых обязанностей на оговоренных в трудовом договоре условиях.

14.12.2022 года истцу под роспись вручено уведомление с исх. № 14/24-201 от 09.12.2022г. о предстоящем 30 декабря 2022 года прекращении трудового договора в связи с истечением его срока.

15 декабря 2022 года Гордеева Е.В. была ознакомлена с приказом об увольнении № 796-Л в связи с прекращением действия трудового договора, в котором поставила свою роспись.

В силу ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия **работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения**, за исключением случаев, когда истекает срок действия трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В соответствии с п. 2 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически прекращаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

В силу п. 5 ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся: прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников,

Гордеева Е.В. занимала преподавательскую должность, что допускало заключение трудового договора на определенный срок.

Университетом соблюдены все условия, предусмотренные трудовым законодательством при избрании Гордеевой Е.В. в порядке конкурсного отбора на должность профессорско-преподавательского состава на определенный сторонами срок.

Трудовой договор с Гордеевой Е.В. прекращен в связи с истечением срока его действия на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ. Увольнение истца произведено в соответствии с действующим законодательством.

В связи с изложенным и на основании ст. ст. 22, 58, 59, 77, 79, 251, 332 ТК РФ, ст. ст. 35, 56, 196 ГПК РФ

ПРОШУ:

в удовлетворении исковых требований Гордеевой Евгении Васильевны к федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказать в полном объеме.

Приложение:

- 1) Копии возражений, подтверждающих доводы ответчика, по числу лиц, участвующих в деле;
- 2) копия заявления о допуске к участию в конкурсе от 19.01.2022г. – 1 лист;
- 3) Копия приказа № 372-Л от 30.06.2022г. «Об утверждении решения Ученого Совета об избрании Гордеевой Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов» - 2 листа;
- 4) Выписка из протокола заседания Ученого Совета № 13 от 30.06.2022г., выписка из приказа № 372-Л от 30.06.2022г. – 1 лист;
- 5) Выписка из протокола № 5 от 29.06.2022г. заседания аттестационной комиссии – 1 лист;
- 6) Копия приказа о приеме на работу № 483-Л от 01.09.2022г. – 3 листа;
- 7) Копия трудового договора № 161 от 01.09.2022г. – 3 листа;
- 8) Копия приказа о прекращении трудового договора № 796-Л от 15.12.2022г. – 3 листа;
- 9) Копия уведомления № 14/24-201 от 09.12.2022г. о прекращении трудового договора - 1 лист;
- 10) Копия карточки планируемой учебной нагрузки на 2022 учебный год - 2 листа;
- 11) Справка о количестве штатных единиц ППС на 01.10.2021г., на 01.10.2022г. – 1 лист;
- 12) Копия приказа СГУ № 887 от 11.10.2021г. «Об оптимизации структуры факультета экономики и процессов управления» - 1 лист;
- 13) Копия приказа СГУ № 1108 от 30.11.2021г. «О создании факультета экономики и права» - 1 лист;
- 14) Копия приказа СГУ № 1109 от 07.12.2022г. «О проведении зимней промежуточной аттестации 2022-2023 учебного года в форме независимой оценки знаний» - 8 листов;
- 15) Копия Положения об Ученом Совете ФГБОУ ВО «СГУ» от 26.10.2017г. – 7 листов;
- 16) Копия Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности ППС в ФГБОУ ВО «СГУ» от 03.03.2016г. – 8 листов;
- 17) Копия положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет», утвержденное приказом № 152 от 06.03.2016г. – 8 листов;
- 18) Копия доверенности представителя от 30.12.2022 № 01-2/2851 – 1 лист.

Представитель ФГБОУ ВО «СГУ»
по доверенности



А.С. Калашникова



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Сочинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «СГУ»)

ул. Пластунская, д. 94, Сочи, 354000
Тел./Факс 8 (862) 264-85-03
E-mail: university@su.ru

ОКПО 21053408 ОГРН 1022302918406
ИНН/КПП 2320051199/232001001

17.04.2023 № 01-2/860
на № _____ от _____

В Центральный районный суд г. Сочи
Судье Вергуновой Е.М.

Ответчик: ФГБОУ ВО «Сочинский
государственный университет»,
ИНН 2320051199 ОГРН: 1022302918406
Адрес: 354003, г.Сочи, ул. Пластунская, 94
Представитель ответчика по доверенности:
Калашникова Алена Сергеевна,
ИНН 231707886510

Адрес: 354003, г.Сочи, ул. Пластунская,
д. 194/11, кв.16
телефон: 8-918-302-29-95,
адрес эл. почты: zakon2014@mail.ru

Истец:

Гордеева Евгения
Васильевна, 11.11.1967
года рождения,
Адрес фактического проживания: 354003,
г.Сочи, ул.Абрикосовая, д.19, кв.162
Тел.: 8-918-404-16-45

**Третье лицо, не заявляющее
самостоятельных требований
относительно предмета спора:**

Краснодарская краевая организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации (Краснодарская
краевая организация Общероссийского
Профсоюза образования)
350000, г.Краснодар, ул.Красноармейская,
70

Дело № М-615/2023

**Дополнения к возражениям на исковое заявление о нарушении трудовых прав
(восстановление на работе)**

1) С учетом поступившего от истца заявления об уточнении исковых требований в порядке ст.39 ГПК РФ в части заключения трудового договора сроком на 3 года, ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» (ответчик, университет) возражает в отношении предъявленных уточненных требований по следующим основаниям:

Истец при предъявлении исковых требований руководствуется Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 N 32-П "По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова" (далее – Постановление 32-П).

Часть 3 Постановления 32-П гласит:

«Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, 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.»

Как ранее указывал ответчик в своих возражениях, избрание на должность доцента было принято **30 июня 2022 года**, следовательно, Университет не мог руководствоваться Постановлением 32-П при проведении конкурсной процедуры при избрании Гордеевой Е.В., так как на дату избрания Постановление Конституционного Суда РФ не было принято и официально опубликовано.

Следовательно, при проведении конкурсного отбора и заключении трудового договора Университет руководствовался ст.332 ТК РФ на основании распределенной учебной нагрузки на кафедре экономики и финансов среди преподавателей кафедры (*объем учебной нагрузки указан ответчиком в ранее поданных возражениях на исковое заявление*).

2) Университет возражает в отношении заявленного требования в части взыскания расходов в сумме 2100 рублей за совершение нотариальных действий по удостоверению доверенности представителя истца, так как доверенность выдана не только для представления интересов истца по конкретному рассматриваемому гражданскому делу. Текст доверенности содержит общие формулировки на ведение разных судебных дел. Истец копию доверенности ответчику не вручил.

Более того, действующим законодательством (ст.53 ГПК РФ), предусмотрено, что доверенности, выдаваемые гражданами, могут быть удостоверены в нотариальном порядке **либо организацией, в которой работает или учится доверитель, товариществом собственников жилья, жилищным, жилищно-строительным или иным специализированным потребительским кооперативом, осуществляющим управление многоквартирным домом, управляющей организацией по месту жительства доверителя.** Следовательно, истец могла бесплатно удостоверить доверенность в управляющей компании по месту жительства.

3) В дополнение к ранее поданным возражениям на исковое заявление Гордеевой Е.В., Университет также возражает в отношении требований о взыскании с ответчика компенсации морального вреда в размере 200000 рублей по следующим основаниям:

Дата увольнения Гордеевой Е.В. 30 декабря 2022г., исковое заявление датировано 26 января 2023 года. Истец указывает, что испытывает моральные и нравственные страдания, но не аргументирует почему, именно за месяц переживаний требует 200000 рублей, с учетом того, что переживания были в течение месяца на дату предъявления иска и истец имела возможность участвовать в иных конкурсных отборах (*но не сделала этого*), объявленных на официальном сайте университета. Ответчик считает сумму компенсации морального вреда несоразмерной и необоснованной, учитывая длительность неблагоприятного воздействия на дату предъявления иска в суд.

При определении размера компенсации морального вреда суду необходимо руководствоваться Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 N 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда" (далее – Пленум № 33), которое гласит следующее: **«Потерпевший - истец по делу о компенсации**

морального вреда должен доказать факт нарушения его личных неимущественных прав либо посягательства на принадлежащие ему нематериальные блага, а также то, что ответчик является лицом, действия (бездействие) которого повлекли эти нарушения, или лицом, в силу закона обязанным возместить вред.

Вина в причинении морального вреда предполагается, пока не доказано обратное. Отсутствие вины в причинении вреда доказывается лицом, причинившим вред (пункт 2 статьи 1064 ГК РФ).

Вместе с тем при определении размера компенсации морального вреда суд учитывает форму и степень вины причинителя вреда (статья 1101 ГК РФ) (Пленум № 33).

Суду при разрешении спора о компенсации морального вреда, исходя из статей 151, 1101 ГК РФ, устанавливающих общие принципы определения размера такой компенсации, необходимо в совокупности оценить конкретные незаконные действия причинителя вреда, соотнести их с тяжестью причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий и индивидуальными особенностями его личности, учесть заслуживающие внимания фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, соразмерности компенсации последствиям нарушения прав. (Пленум № 33).

Университет моральный вред истцу не причинял в силу того, что еще 30.06.2022г. истец знала о сроке ее избрания на должность доцента, трудовой договор 01.09.2022г. добровольно подписала, решение коллегиального органа университета (Ученого Совета) от 30.06.2022г. не оспаривала, в иных конкурсных процедурах, объявленных университетом участвовать не стала.

Таким образом, прекращение трудовых отношений между Гордеевой Е.В. и Университетом произошло не вследствие виновных и умышленных действий ответчика, а в силу нормы ТК РФ (ст.79), в связи с истечением срока действия трудового договора.

На основании вышеизложенного, с учетом ранее поданных возражений ответчика:

ПРОШУ:

- 1) Принять дополнения к ранее поданным возражениям на исковое заявление.
- 2) В удовлетворении исковых требований истцу отказать в полном объеме.

Представитель ФГБОУ ВО «СГУ»
по доверенности



А.С. Калашникова



Федеральная служба по труду и занятости
(РОСТРУД)

Государственная инспекция труда в
Краснодарском крае
350001, Краснодарский край, г. Краснодар,
ул. Ставропольская, д. 77/2
8(861)991-09-55, 8(861)992-12-76
git23@rostrud.ru

14.04.2023 № 23/10-601-23-И
На № _____ от _____

Старшему следователю СО по
Центральному району г. Сочи
СУ СК России по краю

Краснову М.Н.

354000, г. Сочи, ул. Парковая, д. 15

На Ваш запрос о проведении проверки законности увольнения Бобиной Н.В. и Гордеевой Е.В. из ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» сообщаем следующее.

В ходе проведения в порядке п. 2 ч. 3 ст. 58 Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 № 248-ФЗ оценки достоверности сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, изложенных в поступившем обращении установлено, что 01.09.2022 Бобина Н.В. и Гордеева Е.В. приняты в ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» на должности доцента на срок до 30.12.2022 (трудовые договоры от 01.09.2022 №№ 160 и 161).

30.12.2022 указанные работники уволены по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – в связи с истечением срока трудового договора (приказ от 15.12.2022 № 796).

При этом работодателем в нарушение требований п. 3 постановления Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 N 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова» установлен срок трудовых договоров Бобиной Н.В. и Гордеевой Е.В. менее минимально установленного указанным постановлением.

В соответствии с положениями ч.2 ст. 9 Трудового кодекса РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

На основании изложенного, условия о сроке трудовых договоров от 01.09.2022 №№ 160 и 161, заключенных с Бобиной Н.В. и Гордеевой Е.В. не подлежат применению. В связи с этим увольнение указанных работников по истечению указанных сроков является неправомерным.

Исполнитель: Хрипков И.И.
тел. 8(861)991-09-55 (доб. 9511, #)
эл. почта: khripkov@gitkk.ru



В связи с установлением указанных нарушений в порядке оценки достоверности сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, изложенных в поступившем обращении, а не в ходе контрольного (надзорного) мероприятия, то ввиду ограничений, установленных п. 9 постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» Государственная инспекция труда в Краснодарском крае не вправе возбудить дело об административном правонарушении по указанному факту.

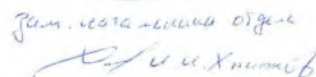
Из представленных пояснений и.о. ректора ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в настоящее время образовательной организацией заключены трудовые договоры с работниками предпенсионного возраста, которые ранее работали в указанной организации. Данные обстоятельства в свою очередь не позволяют прийти к выводу о наличии у работодателя мотива на воспрепятствование осуществления трудовой деятельности лиц, достигших предпенсионного возраста.

Начальник отдела правового надзора и
контроля – главный государственный
инспектор труда (по правовым вопросам)



Ю.Э. Разночинцева



Зам. начальника отдела


Исполнитель: Хрипков И.И.
тел. 8(861)991-09-55 (доб. 9511, #)
эл. почта: khripkov@gitkk.ru

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Именем Российской Федерации
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 15 июля 2022 г. N 32-П
ПО ДЕЛУ О ПРОВЕРКЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ
ЧАСТЕЙ ПЕРВОЙ И ВОСЬМОЙ СТАТЬИ 332 ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ЖАЛОБОЙ
ГРАЖДАНИНА А.А. ПОДАКОВА

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, 47.1, 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.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47.1, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

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 75.1, 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).

Конституционный Суд
Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Сочи

09 июня 2023 года

Центральный районный суд г. Сочи Краснодарского края в составе судьи Вергуновой Е.М., при секретаре судебного заседания Павлычеве О.В., с участием прокурора Ильиной О.О., истца Гордеевой Евгении Васильевны, представителя истца по доверенности Балыцкого С.Н., представителя третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, Краснодарской краевой организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по доверенности Погуляйко А.А., представителей ответчика Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» по доверенностям Петровой С.В. и Калашниковой А.С., рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края гражданское дело по иску Гордеевой Евгении Васильевны к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении Гордеевой Евгении Васильевны незаконными в части заключения трудового договора сроком на 3 года и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в сумме 1 533, 30 рублей, возложении обязанности отменить приказ № 796-Л от 15.12.2022 года об увольнении Гордеевой Евгении Васильевны и восстановить на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату нотариальных действий,

установил:

Гордеева Е.В. обратилась в суд к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее - ФГБОУ ВО «СГУ») о признании увольнения незаконным, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возложении обязанности отменить приказ об увольнении и восстановить ее на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату нотариальных действий.

Исковые требования мотивированы следующим.

Истец является кандидатом экономических наук, состояла в трудовых отношениях с ответчиком по 30.12.2022 на должностях профессорско-преподавательского состава.

Приказом от 15.12.2022 № 796-Л работодателем принято решение об увольнении истца в связи с истечением срока трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Считает, что работодателем принято неправомерное решение об её увольнении ввиду непринятия во внимание Постановления Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П, которым ч. 1 ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) признана частично неконституционной. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. При этом Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Приказом Министерства образования и науки РФ от 23.07.2015 № 749 утверждено Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - Положение). Пунктом 3 Положения предусмотрено, что заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника в организации, а также переводу на такую должность, предшествует избрание по конкурсу.

Как указывает истец, конкурс на замещение вакантной должности был ею пройден успешно, о чем свидетельствует протокол Ученого Совета университета об избрании на выборную должность и заключенный трудовой договор от 01.09.2022 № 161. Вместе с тем, в соответствии с п. 7 Положения фамилия и должность истца Гордеевой Е.В. не была объявлена за два месяца до окончания учебного года среди работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте ответчика. Указанные обстоятельства, по мнению истца, свидетельствуют о том, что её трудовые права были нарушены еще до заключения трудового договора от 01.09.2022 № 161 при реализации процедуры проведения конкурса. Соглашение о заключении трудового договора на четыре месяца между сторонами по делу не заключалось, Гордеева Е.В. не давала согласия на заключение трудового договора на такой срок.

Истец просила суд принять во внимание, что в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре должны быть закреплены обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Считает, что в нарушение указанной нормы права в пункте 5 трудового договора, заключенного с ней, отсутствуют обстоятельства, послужившие таким основанием, то есть соглашение сторон на заключение трудового договора.

Ответчиком (работником отдела кадров) в устной форме от имени руководства университета истцу была доведена информация о планируемом сроке избрания на должность на срок до 30.12.2022 и о том, что осенью 2022 снова будет объявлен конкурс на должности.

Как указывает истец, до её сведения преднамеренно была доведена недостоверная информация о том, что следующая аттестационная комиссия для сотрудников, с которыми срочные трудовые договоры заключены на четыре месяца, будет проведена до декабря 2022 года. Однако ни в сентябре, ни в октябре 2022 на сайте университета не была размещена информация, как о планируемом проведении конкурса, так и о лицах, у которых заканчивается срок трудового договора.

В силу правовой позиции Конституционного Суда РФ, выраженной в Постановлении от 15.07.2022 № 32-П, как указывает истец, трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, 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 заключается впервые, либо планируемая учебная нагрузка, определяемая содержанием учебных планов, исключает возможность установление трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет, то в таких случаях допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее, чем на один год. При этом истец просила суд обратить внимание, что её учебная нагрузка не была сокращена, поскольку руководство университета, владея информацией об увольнении истца, через четыре месяца перераспределило учебную нагрузку между другими преподавателями кафедр.

Истец считает, что незаконными действиями ответчика ей причинен моральный вред, ссылаясь на положения статей 22, 237 ТК РФ, а также на Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, размер компенсации морального вреда оценивает в 200 000 рублей.

Истец также просила суд принять во внимание, что необходимо относиться критически к заявлению ответчика о снижении учебной нагрузки на кафедре экономики и финансов университета в 2022 году, поскольку это не подтверждено документально. Истец 15.12.2022 обратилась с заявлением в комиссию по трудовым спорам ФГБОУ ВО «СГУ» с вопросом о неправомерности своего увольнения, однако на заседании комиссии ей было отказано 27.12.2022.

На основании изложенного истец просит суд признать действия ответчика при ее увольнении незаконными и в части заключения трудового договора сроком на 3 года и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в сумме 1 533, 30 рублей, возложить обязанность отменить приказ № 796-Л от 15.12.2022 года об увольнении Гордеевой Евгении Васильевны и восстановить на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года, взыскать компенсацию морального вреда в размере 200 000 рублей, судебные расходы на оплату нотариальных действий.

Истец и ее представитель на основании доверенности Балыцкий С.Н. в судебном заседании исковые требования с учетом их изменения просили удовлетворить по изложенным в иске основаниям.

Представители ответчика Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» на основании доверенностей Калашникова А.С. и Петрова С.В. в судебном заседании заявленные Гордеевой Е.В. исковые требования не признали, просили в их удовлетворении отказать, пояснили суду, что с Гордеевой Е.В. заключен трудовой договор по итогам проведения конкурса на замещение вакантной должности профессорско-преподавательского состава университета в соответствии с законодательством РФ в порядке и с учетом потребностей университета в профессорско-преподавательском составе на основании планируемой учебной нагрузки в соответствии с учебными планами по реализуемым образовательным программам.

31.08.2022г. у истца истек срок действия трудового договора, и она подала в установленный срок заявление ректору университета о допуске к участию в конкурсе на замещение вакантной должности доцента кафедры экономики и финансов.

Аттестационная комиссия по результатам заседания от 29.06.2022 рекомендовала Гордееву Е.В. к избранию на должность до 31.12.2022. А 30.06.2022 Гордеева Е.В. на Ученом Совете Университета избрана на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Приказом ФГБОУ ВО «СГУ» от 30.06.2022 № 372-Л утверждено решение Ученого Совета Университета об избрании Гордеевой Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Между сторонами по делу 01.09.2022 заключен трудовой договор № 161 сроком с 01.09.2022 до 30.12.2022 по причине следующих обстоятельств.

В 2021-2022 учебном году основная нагрузка Гордеевой Е.В. при работе на 0,5 ставки приходилась на четыре группы, две из которых завершили обучение в 2022 году. Указанное обстоятельство привело к снижению нагрузки кафедры экономики и финансов в 2022 учебном году. В период летней приемной комиссии 2022 года набор групп по направлению «Менеджмент» (бакалавриат и магистратура) не состоялся, учебная нагрузка на кафедре экономики и финансов снижена с начала учебного года, т.е. с 01.09.2022. Ввиду чего конкурс на замещение должностей доцента на кафедре экономики и финансов на 2023 учебный год не был объявлен в ФГБОУ ВО «СГУ» в связи с отсутствием вакантных мест.

Представители ответчика обратили внимание суда на то, что истец 30.06.2022 узнала о сроке её избрания на должность доцента на кафедру экономики и финансов университета, и по соглашению с работодателем 01.09.2022 на добровольной основе подписала трудовой договор № 161, будучи уведомлена о сроке его действия до 30.12.2022. При этом, не смотря на наличие объявленных конкурсов на замещение восьми вакантных должностей профессорско-преподавательского состава в 2022 году, в период с сентября по декабрь 2022 года истец не заявила о своем желании претендовать на вакантные должности. Считают, что права истца нарушены не были, в иске следует отказать в полном объеме.

Представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, Краснодарской краевой организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации по доверенности Погуляйко А.А. в судебном заседании полагал возможным требования истца удовлетворить и принял к вниманию следующее.

Проведенная проверка представленных Гордеевой Е.В. документов, связанных с трудовой деятельностью в учреждении ответчика показала обоснованность заявленных исковых требований. Так, приказом от 15.12.2022 № 796-Л принято решение об увольнении лица, в связи с истечением срока трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В соответствии со ст. 332 ТК РФ 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 срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Пунктом 3 Положения предусмотрено, что заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника в организации, а также переводу на должность предшествует избрание по конкурсу. В нарушение ч. 2 ст. 59 ТК РФ соглашение между истцом и ответчиком о срочном трудовом договоре на четыре месяца не заключалось. Также просил суд обратить внимание на Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П, в соответствии с которым заключение срочного трудового договора между сторонами по делу сроком на четыре месяца незаконно.

По причине изложенного считает, что приказ от 15.12.2022 № 796-Д об увольнении Гордеевой Е.В. издан в нарушение действующих норм трудового законодательства и подлежит отмене, а Гордеева Е.В. - восстановлению в прежней должности.

Выслушав доводы и возражения сторон, заключение прокурора Ильиной О.О., полагавшей, что исковые требования Гордеевой Е.В. удовлетворению не подлежат, изучив материалы гражданского дела, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении заявленных требований по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно ст. 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

В силу ч. 3, 4 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В соответствии со ст. 11 ТК РФ все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

В силу ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

С учетом положений ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и ч. 2 ст. 36 Конституции Российской Федерации и абзаца 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Как установлено судом, не оспаривается участниками процесса и подтверждается материалами дела, истец работала в ФГБОУ ВО «СГУ» на должностях профессорско-преподавательского состава (л.д. 11-21).

Особенности регулирования труда педагогических работников определены главой 52 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 332 которой предусматривает особенности

заключения и прекращения трудового договора с работниками образовательных организаций высшего образования

Частью 1 данной статьи предусмотрено, что трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

В соответствии с частью 2 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации заключению трудового договора 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 переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (часть 6 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников, в силу пункта 5 части 3 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" относятся к компетенции образовательной организации.

Согласно статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор может заключаться с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Из материалов дела следует, что ФГБОУ ВО «СГУ» является федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26.12.2018 года N 1278.

Порядок проведения конкурса профессорско-преподавательского состава университета определен Положением ФГБОУ ВО «СГУ» от 04.03.2016.

Как пояснено ответчиком и не оспаривалось в судебном заседании истцом, Гордеева Е.В. 30.06.2022 на Ученом Совете университета избрана на должность доцента кафедры экономики и финансов. Приказом ФГБОУ ВО «СГУ» от 30.06.2022 № 372-Л утверждено решение Ученого Совета Университета об избрании Гордеевой Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов (л.д. 137, 138).

Гордеева Е.В. аттестационной комиссией по результатам заседания от 29.06.2022 рекомендована к избранию на должность доцента кафедры экономики и финансов до 30.12.2022.

Между ФГБОУ ВО «СГУ» и Гордеевой Е.В. 01.09.2022 заключен трудовой договор № 161 на срок до 30.12.2022.

Приказом руководителя ФГБОУ ВО «СГУ» и.о. ректора Гайдамашко И.В. от 01.09.2022 № 483-Л Гордеева Е.В. принята на работу в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность на срок с 01.09.2022 по 30.12.2022.

Основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

В силу приведенной нормы Кодекса о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Ответчиком (работодателем ФГБОУ ВО «СГУ») в адрес Гордеевой Е.В. 14.12.2022 направлено уведомление об истечении срока заключенного трудового договора от 30.12.2022 (л.д. 100), с которым Гордеева Е.В. ознакомлена лично 14.12.2022 под роспись.

Приказом и.о. ректора ФГБОУ ВО «СГУ» Гайдамашко И.В. от 15.12.2022 № 796-Л постановлено прекратить действие трудового договора с Гордеевой Е.В. от 01.09.2022 и уволить Гордееву Е.В. 30.12.2022 по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по истечении срока трудового договора (л.д. 97), что соответствует указанным выше нормам трудового законодательства.

При таких обстоятельствах суд не находит оснований для удовлетворения заявленных исковых требований о признании увольнения незаконным, поскольку процедура увольнения проведена ответчиком ФГБОУ ВО «СГУ» в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регламентирующего особенности как заключения, так и расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, а также в соответствии с локальными нормативными актами университета.

Доводы истца и её представителя, а также представителя третьего лица - Краснодарской краевой организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (Краснодарская краевая организация Общероссийского Профсоюза образования), указывающие на нарушение трудовых прав Гордеевой Е.В., как педагогического работника профессорско-преподавательского состава при заключении с ней срочного трудового договора сроком на четыре месяца, регламентированного ч. 1 ст. 332 ТК РФ в свете правовой позиции Конституционного Суда РФ, выраженной в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П, указывающей на неправомерность заключения срочного трудового договора с педагогическим работником профессорско-преподавательского состава срок менее чем на один год, не вызывают у суда сомнений в их обоснованности при рассмотрении вопроса о законности заключения срочного трудового договора.

Однако исковое требование о признании срочного трудового договора ФГБОУ ВО «СГУ» от 01.09.2022 № 161 не законным истцом не заявлено.

В соответствии с ч. 3 ст. 196 ГПК РФ суд принимает решение только по заявленным требованиям и не вправе выйти за пределы заявленных исковых требований, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Предусмотренные федеральным законом основания для выхода суда за пределы исковых требований по данному делу отсутствуют.

Одновременно доводы истца, указывающие на её неосведомленность о заключении с ней срочного трудового договора от 01.09.2022 на срок четыре месяца, то есть, до 30.12.2022, не нашли своего подтверждения при изучении судом письменных доказательств по делу.

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ судебные расходы возмещаются лицу, в пользу которого принят судебный акт.

С учетом изложенного в пользу истца не подлежат взысканию понесенные ею судебные расходы на получение нотариальной доверенности на представителя Балыцкого С.Н.

Кроме того, согласно п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21 января 2016 г. № 1 «О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ВОЗМЕЩЕНИИ ИЗДЕРЖЕК, СВЯЗАННЫХ С

РАССМОТРЕНИЕМ ДЕЛА» расходы на оформление доверенности представителя также могут быть признаны судебными издержками, если такая доверенность выдана для участия представителя в конкретном деле или конкретном судебном заседании по делу.

Однако доверенностью 23AB3522966 от 16.03.2023 года, удостоверенной нотариусом Сочинского нотариального округа Купеевой Ю.В., истец уполномочила Погуляйко Алексея Анатольевича и Балыцкого Сергея Николаевича представлять ее интересы во всех судебных, административных и правоохранительных органах, органах дознания, прокуратуре, во всех судах судебной системы Российской Федерации со всеми правами, предусмотренными законом, сроком на 3 года.

На основании изложенного, ст.ст. 1, 11, 15, 16, 52, 56, 59, 57, 68, 77, 332 ТК РФ, руководствуясь ст.ст. 198, 195 ГПК РФ, суд

решил:

В удовлетворении исковых требований Гордеевой Евгении Васильевны к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении Гордеевой Евгении Васильевны незаконными, в части заключения трудового договора сроком на 3 года и взыскания заработной платы за время вынужденного прогула из расчета среднего заработка в сумме 1 533, 30 рублей, возложении обязанности отменить приказ № 796-Л от 15.12.2022 года об увольнении Гордеевой Евгении Васильевны и восстановить на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату нотариальных действий, – отказать.

В соответствии со ст. 199 ГПК РФ мотивированное решение изготовлено 16 июня 2023 года.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Краснодарский краевой суд через Центральный районный суд г. Сочи в течение одного месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья

Е.М. Вергунова



В Судебную коллегия по гражданским делам
Краснодарского краевого суда, через
Центральный районный суд города Сочи
354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Горького, 20.

Истец: Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 г.р., ур. г. Краснодара Краснодарского
края, зарегистрирована по адресу: 350075,
Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Алтайская, 4
к. 1 кв. 33
моб. тел. 8-918-404-16-45

Ответчик: ФГБОУ ВО «СГУ» г. Сочи
ИНН/КПП 2320051199/232001001
ОГРН 1022302918406, ОКПО 21053408
адрес: 354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Пластунская, 94

**Третье лицо, не заявляющее самостоятельных
требований относительно предмета спора:**

Краснодарская краевая организация
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
(Краснодарская краевая организация)
350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70
ИНН 2310020628
ОГРН 1022300005386

Прокуратура Центрального района г. Сочи
г. Сочи, ул. Карла Либкнехта, 7

Дело № 2-2265/2023
Судья Вергунова Е.М.

АПЕЛЛЯЦИОННАЯ ЖАЛОБА **на решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г.**

Решением Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 года истцу отказано в удовлетворении исковых требований о нарушении трудовых прав (восстановлении на работе).

Считаю, что суд первой инстанции неверно применил нормы материального и процессуального права, выводы суда первой инстанции, считаем ошибочным и противоречащим действующему законодательству.

Отказывая в удовлетворении исковых требований суд первой инстанции сослался на то обстоятельство, что процедура увольнения Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее – университет, ответчик) соблюдена в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регламентирующего особенности как заключения так и расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к

профессорско-преподавательскому составу. С данным утверждением нельзя согласиться по следующим основаниям.

Конституционный Суд РФ в постановлении от 15.07.2022 N 32-П "По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова" (далее – Постановление КС РФ) признал не соответствующими Конституции РФ части первую и восьмую статьи 332 ТК РФ, поскольку данные положения допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, заключаемого по итогам конкурса на замещение должности педагогического работника профессорско-преподавательского состава в вузе, а также произвольное определение срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности.

Конституционный Суд РФ отметил, что заключение с профессорско-преподавательским составом вузов краткосрочных трудовых договоров не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением осуществляющих ее работников, избираемых по конкурсу, поскольку это обесмысливает законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и приводит к нарушению требования о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Федеральному законодателю надлежит в кратчайшие сроки внести в действующее правовое регулирование надлежащие изменения, 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.

До внесения соответствующих изменений в действующее правовое регулирование трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников профессорско-преподавательского состава могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее трех лет.

Исключение составляют случаи, когда трудовой договор заключается впервые либо планируемая учебная нагрузка педагогического работника не предполагает длительную занятость. В данном случае допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

В соответствии со ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 N 1-ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу. Решения судов и иных органов, основанные на актах или их отдельных положениях, признанных постановлением Конституционного Суда Российской Федерации неконституционными либо примененных в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в постановлении истолкованием, должны быть пересмотрены.

С момента вступления в силу постановления Конституционного Суда

Российской Федерации, которым нормативный акт или отдельные его положения признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, не допускается применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений, признанных таким постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, равно как и применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием.

Суды при рассмотрении дел после вступления в силу постановления Конституционного Суда Российской Федерации не вправе руководствоваться нормативным актом или отдельными его положениями, признанными этим постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, либо применять нормативный акт или отдельные его положения в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием.

Фактически суд первой инстанции, принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований, зная вышеприведенные положения Закона о Конституционном Суде РФ, заведомо уклонился от исполнения требований данного нормативного правового акта в силу его прямого указания, чем нарушил фундаментальные основы правового устройства, поскольку акты Конституционного суда РФ имеют, как раз-таки, силу прямого действия.

Вместе с тем, в соответствии с ч. 2 ст. 56 ГПК РФ суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались. Необходимость соблюдения судом данного порядка отражена в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 19.11.2003 г. № 23 «О судебном решении» которым предусмотрено, что заявленные требования рассматриваются и разрешаются по основаниям, указанным истцом, а также по обстоятельствам, вынесенным судом на обсуждение в соответствии с частью 2 статьи 56 ГПК РФ.

В основание исковых требований как раз и было заложено нарушение трудовых прав работника, связанное с заключением трудового договора сроком на 4 месяца вопреки Постановления КС РФ. Суд первой инстанции нарушил фундаментальные положения норм процессуального права, связанные с обязанностью доказывания, указав на то, что вопрос о признании заключенного с истцом трудового договора не ставился стороной истца на разрешение судом. Суд обязан был вынести на обсуждение, исследовать и учесть обстоятельства, связанные с нарушением ответчиком трудовых прав истца, в рамках заявленных исковых требований. Суд первой инстанции также отказал в приобщении в материалы дела заключения специалиста Государственной инспекции труда в Краснодарском крае, которым была дана юридическая оценка увольнения истца как – неправомерного, тем самым нарушив ещё и нормы процессуального права.

Так, в ходе рассмотрения настоящего гражданского дела установлено, что ответчиком вопреки Постановления КС РФ было принято решение о заключении трудового договора сроком на 4 месяца. Доказательств, свидетельствующих о правомерности работодателем принятого решения о заключении трудового договора сроком на 4 месяца ответчиком не представлено.

Кроме того, в соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы локальных актов, коим является приказ работодателя о приёме работника на работу, ухудшающих положение работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами – не подлежат применению. В отношениях, возникших до введения в действие Закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ч. 8 ст. 12 ТК РФ). То есть, ответчик не имел право издавать локальный акт о приёме работника на работу (сроком на 4 мес.) поскольку подобное решение: во-первых, ухудшает положение работника, а следовательно – незаконно; во-вторых, на момент заключения трудового договора ч. 1 ст. 332 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ, а следовательно – должно применяться положение, предусмотренное Постановлением КС РФ.

Также, ответчик в своих доводах связывает установление срока заключения трудового договора на 4 месяца с уменьшением учебной нагрузки, однако данный довод не основан на нормах трудового права. Статьей 74 ТК РФ предусмотрена процедура изменения определённых сторонами условий трудового договора. Также предусмотрена процедура сокращения численности или штата работников, в порядке п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодателем данные способы прекращения трудовых отношений с работниками – применены не были.

В соответствии с Постановлением пленума Верховного суда РФ от 19.11.2003 г. № 23 «О судебном решении» решение суда является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (ч.1 ст.1, ч.3 ст.11 ГПК РФ).

Согласно статьи 330 ГПК РФ «Основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

На основании изложенного и в соответствии со ст. ст. 320-322, ст. 328 ГПК РФ,

ПРОШУ:

Отменить решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г. и принять по делу новое решение, об удовлетворении требований истца в полном объёме.

Приложение:

Доказательства, подтверждающие направление апелляционной жалобы сторонам участвующим в деле.

Е.В. Гордеева

**В Генеральную прокуратуру
Российской Федерации**

Заявители: Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 г.р., ур. г. Краснодара
Краснодарского края, зарегистрирована по
адресу: 350075, Краснодарский край, г.
Краснодар, ул. Алтайская, 4 к. 1 кв. 33
моб. тел. 8-918-404-16-45

Бобина Надежда Владимировна,
12.08.1969 г.р., ур. П. Черноморский Северского
р-на Краснодарского края, паспорт гражданина РФ
0314 613359, выдан 18.09.2014 года отделом
Управления по г. Сочи УФМС России по
Краснодарскому краю в Центральном районе, код
подразделения 230-010,
зарегистрирована по адресу: 354065,
Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Красноармейская, 9-Б кв.29
моб.тел. 8-918-408-83-73

**Обращение
о нарушении трудовых прав**

Мы, Бобина Надежда Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и финансов и Гордеева Евгения Васильевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и финансов состояли в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» (далее – СГУ, университет) на должностях профессорско-преподавательского состава с 1994 года по 30.12.2022 года и с 2004 года по 30.12.2022 г. соответственно.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Приказом от 15.12.2022 г. № 796-Л работодателем принято решение о нашем увольнении в связи с истечением срока трудового договора п. 2 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

В соответствии со ст. 332 ТК РФ 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 (*примечание: ч. 1 ст. 332 признана частично не соответствующей Конституции РФ (Постановление КС РФ от 15.07.2022 N 32-П)*).

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. При этом Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Так, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 г. N 749 утверждено Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Положение).

Пунктом 3 Положения предусмотрено, что заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника в организации, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу.

Конкурс на замещение вакантной должности нами был успешно пройден, о чем свидетельствует протокол ученого совета университета об избрании на выборную должность и заключенные с нами трудовой договор от 01.09.2022 № 160 и N 161 соответственно.

Вместе с тем, в соответствии с п. 7 Положения, моя фамилия и должность не была объявлена за два месяца до окончания учебного года среди работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путём размещения на официальном сайте университета. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что мои трудовые права были нарушены ещё до заключения трудового договора от 01.09.2022 N 161, при реализации процедуры проведения конкурса.

В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Соглашения о заключении трудового договора на 4 месяца между сторонами трудового договора не заключалось, более того мы не давали своего согласия на указанный срок трудового договора. *(В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре должны быть закреплены обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. В нарушение указанной нормы права в п. 5 трудового договора отсутствуют обстоятельства (причина), послужившая таким основанием, т.е. соглашение сторон, на заключение срочного трудового договора).*

Как указал Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своём постановлении от 17.03.2004 г. № 2 (п. 13) в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон о сроке (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Пользуясь нашей юридической некомпетентностью, в устной форме представителем отдела кадров от имени руководства университета была доведена информация о нашем сроке избрания до 30.12.2022 г. и, что осенью 2022 г снова будет объявлен конкурс на наши должности.

Как мы теперь понимаем, до нашего сведения преднамеренно была доведена информация о том, что следующая аттестационная комиссия для сотрудников, с которыми срочные трудовые договора заключены на 4 месяца, будет проведена до декабря 2022 года. Ни в сентябре, ни в октябре 2022 года, как положено, минимум за 2 месяца, на сайте университета не была размещена обязательная информация как о планируемом проведении конкурса, так и о лицах, у которых заканчивается срок трудового договора. мы поняли, что нас ввели в заблуждение и планируют увольнять, тем самым лишая стабильной занятости как необходимого условия, обеспечивающего достойную жизнь и свободное развитие человека, нарушая право на свободное распоряжение своими способностями к труду, не позволяя реализовать право на ежегодный оплачиваемый отпуск и предоставленное право на длительный отпуск сроком до одного года, прерывая трудовой стаж и этим лишая множества льгот.

Как было указано выше, часть 1 ст. 332 признана частично не соответствующей Конституции РФ. В нарушение Постановления Конституционного суда РФ от 15.07.2022 г. № 32-П трудовые договоры с нами были заключены сроком на 4 месяца.

Конституционный Суд РФ в постановлении от 15.07.2022 N 32-П "По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова" признал не соответствующими Конституции РФ части первую и восьмую статьи 332 ТК РФ, поскольку данные положения допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, заключаемого по итогам конкурса на замещение должности педагогического работника профессорско-преподавательского состава в вузе, а также произвольное определение срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности.

Конституционный Суд отметил, что заключение с профессорско-преподавательским составом вузов краткосрочных трудовых договоров не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением осуществляющих ее работников, избираемых по конкурсу, поскольку это обесмысливает законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и приводит к нарушению требования о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Федеральному законодателю надлежит в кратчайшие сроки внести в действующее правовое регулирование надлежащие изменения, 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.

До внесения соответствующих изменений в действующее правовое регулирование трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников профессорско-преподавательского состава могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, **но не менее трех лет.**

Исключение составляют случаи, когда трудовой договор заключается впервые либо планируемая учебная нагрузка педагогического работника не предполагает длительную занятость. В данном случае 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 должности новый трудовой договор может не заключаться, а действие заключенного с таким работником срочного трудового договора продлевается на определенный срок не менее трех лет или на неопределенный срок.

В соответствии со ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 N 1-ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу. Решения судов и иных органов, основанные на актах или их отдельных положениях, признанных постановлением Конституционного Суда Российской Федерации неконституционными либо примененных в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в постановлении истолкованием, должны быть пересмотрены.

С момента вступления в силу постановления Конституционного Суда Российской Федерации, которым нормативный акт или отдельные его положения признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, не допускается применение либо реализация каким-либо иным

способом нормативного акта или отдельных его положений, признанных таким постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, равно как и применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием.

Суды при рассмотрении дел после вступления в силу постановления Конституционного Суда Российской Федерации не вправе руководствоваться нормативным актом или отдельными его положениями, признанными этим постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, либо применять нормативный акт или отдельные его положения в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием.

В соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы локальных актов, коим является приказ работодателя о приёме работника на работу, ухудшающих положение работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами – не подлежат применению. В отношениях, возникших до введения в действие Закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ч. 8 ст. 12 ТК РФ).

Таким образом, работодатель не имел право издавать локальный акт о приёме работника на работу (сроком на 4 мес.), поскольку подобное решение ухудшает положение работника, а следовательно - незаконно. Данное утверждение, также подтверждается и заключением Государственной инспекцией труда Краснодарского края от 14.04.2023 г. № 23/10-601-23-И (прилагается).

В производстве Центрального районного суда г. Сочи рассмотрено гражданское дело № 2-1651/2023 по иску Бобиной Н.В. к СГУ о нарушении трудовых прав (восстановлении на работе). Решением Центрального районного суда г. Сочи от 11.05.2023 г. в удовлетворении исковых требований отказано (готовится апелляционная жалоба). Вместе с тем, в производстве этого же суда рассматривается гражданское дело № 2-2265/2023 по исковому заявлению Гордеевой Е.В. к СГУ о нарушении трудовых прав (восстановлении на работе). Судебное заседание назначено на **08 июня 2023 г.**

Вызывает крайнюю озабоченность тот факт, что позиция прокурора Центрального района г. Сочи по рассмотренному делу № 2-1651/2023 не основана на Постановлении КС РФ от 15.07.2022 N 32-П и выражена в правомерности увольнения работников по истечению срока незаконно заключенного трудового договора.

На основании изложенного, руководствуясь положениями Федерального закона от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской

Федерации», прошу:

1. Провести проверку обстоятельств, изложенных в настоящем обращении и принять меры прокурорского реагирования;
2. Дать соответствующую правовую оценку позиции прокуратуры Центрального района г. Сочи по гражданскому делу № 2-1651/2023;
3. Обеспечить участие представителя прокуратуры Краснодарского края при обжаловании решения Центрального районного суда г. Сочи от 11.05.2023 г. по гражданскому делу № 2-1651/2023 в апелляционном порядке в связи с недоверием.
4. Взять под контроль прокуратуры Краснодарского края выражаемую позицию представителя прокуратуры Центрального района г. Сочи по рассматриваемому гражданскому делу № 2-2265/2023;
5. Принять меры по привлечению к ответственности лиц, совершивших правонарушения.

Приложение:

1. Копия ответа Государственной инспекции труда от 14.04.2023 г. № 23/10-601-23-И;
2. Копия трудового договора от 01.09.2022 г. № 160;
3. Копия трудового договора от 01.09.2022 г. № 161.

С уважением,

Н.В. Бобина

Е.В. Гордеева

Генеральная прокуратура Российской Федерации
ул. Большая Дмитровка, д. 15а, стр. 1, г. Москва,

125993

Заказное

г. Москва
125993



23.06.2023

Москва

125993



15-491-9/3/17



Гордеева Евгения Васильевна
Ул. Алтайская, Дом. 4/1, Кв. 33, г. Краснодар,
Краснодарский край, 350075

25-P-156922-23/211860 (1)

Прокуратура Краснодарского края
ул. Советская, д. 39, г. Краснодар, 350063

ул. Советская, 39, г. Краснодар
Россия, 350063



030723

КРАСНОДАР

350063



зп 207-20030001/58



Гордеева Евгения Васильевна
Ул. Алтайская, Дом. 4/1, Кв. 33, г. Краснодар,
Краснодарский край, 350075

8-285-2023/Он5768-23 (2)



Генеральная прокуратура
Российской Федерации

ул. Б. Дмитровка, 15а
Москва, Россия, ГСП-3, 125093

16.06.2023 № 25-Р-156922-23/211860

На № _____



Прокуратура Краснодарского
края

Гордеевой Евгении Васильевне

Ул. Алтайская, Дом. 4/1, Кв. 33,
г. Краснодар, Краснодарский
край, 350075

Бобиной Надежде Владимировне

Ул. Красноармейская, Дом. 9Б,
Кв. 29, г. Сочи, Краснодарский
край, 354065

В соответствии с пунктом 3.2 Инструкции о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации, утвержденной и введенной в действие приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 30.01.2013 № 45, направляется для проверки доводов обращение Бобиной Надежды Владимировны, Гордеевой Евгении Васильевны.

О принятом решении прошу уведомить заявителей. Второму и третьему адресатам сообщается для сведения.

Приложение: на 16 л. в первый адрес, доступно в АИК "НАДЗОР-WEB".

Прокурор отдела предварительного
рассмотрения обращений управления по
рассмотрению обращений и
документационному обеспечению

О.В. Чекмарева

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 3B1AC1795DB429997BC05F44673F0CAE
Владелец Чекмарева Ольга Вячеславовна
Действителен с 15.08.2022 по 08.11.2023

Генеральная прокуратура Российской Федерации
№ 25-Р-156922-23/211860



Прокуратура Российской Федерации

**Прокуратура
Краснодарского края**

ул. Советская, 39, г. Краснодар, Россия, 350063
тел. 268-50-01, факс 268-26-47

29.06.2023 № 8-285-2023/Он5768-23

На № _____

✓ Гордеевой Евгении Васильевне

ул. Алтайская, д. 4/1, кв. 33,
г. Краснодар, 350075

Бобиной Надежде Владимировне

ул. Красноармейская, д. 9Б, кв. 29,
г. Сочи, Краснодарский край,
354065

Ваши обращения (ВО-20266-23, ОГР-211860-23), в том числе поступившее из Генеральной прокуратуры Российской Федерации о нарушении трудового законодательства, несогласии с заключением прокурора участвовавшего в гражданских делах, и по другим вопросам рассмотрены.

Довод обращений о нарушении ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» трудового законодательства являлся предметом судебных разбирательств по вашим искам к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий ответчика при увольнении незаконными, отмене приказов об увольнении и восстановлении на работе.

Согласно ч. 3 ст. 45 ГПК РФ прокурор вступает в процесс и дает заключение по делам о выселении, о восстановлении на работе, о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, а также в иных случаях, предусмотренных данным Кодексом и другими федеральными законами. При этом он дает заключение по делу как в целом по всем заявленным требованиям, так и в ходе судебного процесса при рассмотрении дела по существу.

Установлено, что решениями Центрального районного суда г. Сочи от 11.05.2023 (по делу № 2-1651/2023), от 09.06.2023 (по делу № 2-2265/2023) в удовлетворении ваших исковых требований к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий ответчика при увольнении незаконными, отмене приказов об увольнении и восстановлении на работе оставлены без удовлетворения.

В рассмотрении судом указанных гражданских дел принимала участие старший помощник прокурора Центрального района г. Сочи Ильина О.О., которой на основании представленных сторонами доказательств даны заключение об оставлении исковых требований без удовлетворения.

Заключение прокурора – это мотивированное мнение по обстоятельствам дела, оно носит рекомендательный характер и не является для суда обязательным.

В соответствии со ст. 332 ТК РФ трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ

Прокуратура Краснодарского края
№ 8-285-2023/Он5768-23

высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться на неопределенный срок, определенный сторонами трудового договора.

При этом часть 1 статьи 332 ТК РФ признана частично не соответствующей Конституции Российской Федерации, что отражено в постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 15.07.2022 № 32-П.

С учетом указанной судебной практики прокурором Центрального районного суда г. Сочи на решение районного суда г. Сочи от 11.05.2023 (по делу № 2-1651/2023) принесено апелляционное представление, а Вами (Бобиной Н.В.) подана апелляционная жалоба. Законность решения районного суда должна быть проверена судебной коллегией по гражданским делам Краснодарского краевого суда. В рассмотрении апелляционным судом данного дела примет участие прокурор прокуратуры Краснодарского края.

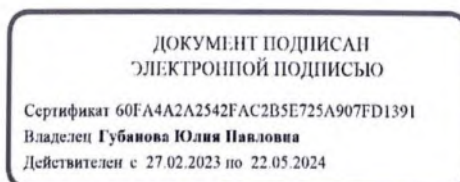
Вопрос об обжаловании прокурором района судебного акта об отказе в удовлетворении иска Гордеевой Е.В. (по делу № 2-2265/23) будет разрешен после изготовления судом мотивированного решения и направлении его копии в прокуратуру Центрального района г. Сочи.

При несогласии с принятым решением Вы вправе обжаловать его вышестоящему прокурору либо в суд.

Начальник
гражданско-судебного отдела

советник юстиции

Ю.П. Губанова





Прокуратура Российской Федерации
Прокуратура Краснодарского края
Прокуратура Центрального района г.Сочи
ул.К.Либкнехта 7,г.Сочи, Россия 354000
тел. 8-8622 64-26-88

30.06.23 №

На №

08-03-2021/1649-23-20030011

В судебную коллегия
по гражданским делам
Краснодарского краевого суда
350020, г. Краснодар, ул. Красная, д.10

Истец:
Гордеева Е.В.
г. Сочи, ул. Красноармейская,
д. 9Б, кв. 29

Ответчик:
ФГБОУ ВО «Сочинский
государственный университет»
г. Сочи, ул. Пластунская, д. 94

Третье лицо:
Краснодарская краевая организация
Общероссийского профсоюза
образования
г. Краснодар, ул. Красноармейская, д. 70

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
на решение Центрального районного суда г.Сочи от 09.06.2023 по
гражданскому делу №2-2265/2023
по иску Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный
университет»

Решением Центрального районного суда города Сочи от 09.06.2023 отказано в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действия ответчика при увольнении незаконными, отмене приказа от 15.12.2022 об увольнении, восстановлении на работе.

Данное решение является незаконным и подлежит отмене по следующим основаниям: судом неправильно определены обстоятельства, имеющие значения для данного дела, неправильно применены нормы материального права.

В соответствии с положениями ст. 195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным.

Согласно п. 3 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 19.12.2003 № 23 «О судебном решении» решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59-61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Прокуратура Центральный район г. Сочи
№ 08-03-2021/1649-23-20030011

При разрешении настоящего спора суд обязан руководствоваться ст. 56 ГПК РФ, установившей правила доказывания при разрешении гражданско-правовых споров. Данной нормой закона установлено, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований или возражений.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Как установлено в судебном заседании Гордеева Е.В. состояла в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет». Между сторонами 01.09.2022 заключен срочный трудовой договор, сроком на действия до 30.12.2022.

Приказом работодателя от 15.12.2022 № 796-Л Гордеева Е.В. уволена на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в связи с истечением срока трудового договора.

В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. При этом, Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Так, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 № 749 утверждено Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Положение).

Пунктом 3 Положения предусмотрено, что заключению трудового договора на замещение должностей педагогического работника в организации, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу.

В соответствии со ст. 332 ТК РФ 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, определенный сторонами трудового договора.

В последующем часть 1 ст. 332 ТК РФ признана частично не соответствующей Конституции РФ, что отражено в Постановлении Конституционного суда РФ от 15.07.2022 № 32-П.

Указанное Постановление Конституционного суда РФ определило, что 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.

В соответствии со ст. 79 Федерального Конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном суде Российской Федерации» акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу. Решения судов и иных органов, основанные на актах или их отдельных положениях, признанных постановлением Конституционного суда Российской Федерации неконституционными либо примененных в истолковании, расходящемся с данными Конституционным Судом Российской Федерации в постановлении истолкованием, должны быть пересмотрены.

С момента вступления в силу постановления Конституционного Суда Российской Федерации, которым нормативный акт или отдельные его положения признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, не допускается применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений, признанных таким постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, равно как и применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений в истолковании, расходящемся с данными Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием.

Решения Конституционного суда РФ обязательны для исполнения на всей территории РФ для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, предприятий, учреждений, организаций,

должностных лиц, граждан в силу ст. 6 Федерального Конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О конституционном суде Российской Федерации».

В связи с изложенными обстоятельствами, поскольку заключению срочного трудового договора предшествовало издание постановления Конституционного суда РФ у суда отсутствовали основания для отказа в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В.

На основании вышеизложенного, решение суда от 09.06.2023 по гражданскому делу №2-2265/2023 содержит несоответствие выводов, изложенных в судебном акте, обстоятельствам дела, вынесено с существенным нарушением норм материального права, что в соответствии со ст. 330 ГПК РФ является основанием к его отмене.

С учетом изложенного, руководствуясь ст. ст. 320, 321, 330 ГПК РФ,

ПРОШУ:

Решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 по гражданскому делу №2-2265/2023 по исковому заявлению Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действия ответчика при увольнении незаконными, отмене приказа от 15.12.2022 об увольнении, восстановлении на работе отменить.

Принять по делу новое решение об удовлетворении требований Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действия ответчика при увольнении незаконными, отмене приказа от 15.12.2022 об увольнении, восстановлении на работе.

Прокурор района
старший советник юстиции

А.И. Козяйчев

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
«Сочинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «СГУ»)
ул. Паустовская, д. 94, Сочи, 354000
Тел./Факс 8 (862) 264-85-03
E-mail: info@sogu.ru

ОКПО 2103408 ОГРН 1022302918406
ИНН КТН 2320051199 ОГРН 1022302918406

12.04.2023 № 01-2/1593
на № _____ от _____

В Краснодарский краевой суд
350063, г. Краснодар, ул. Красная, д. 10
через Центральный районный суд г. Сочи

Ответчик: ФГБОУ ВО «Сочинский
государственный университет»,
ИНН 2320051199 ОГРН: 1022302918406
Адрес: 354000, г. Сочи, ул. Паустовская, 94

Представитель ответчика по доверенности:
Калашникова Елена Сергеевна,
ИНН 231707886510
Адрес: 354003, г. Сочи, ул. Паустовская, д.
194/11, кв. 16
телефон: 8-918-302-28-95,
адрес эл. почты: zakon2014@mail.ru

Истец:
Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 года рождения,
Адрес фактического проживания: 354003,
г. Сочи, ул. Абрикосовая, д. 19, кв. 162
Тел.: 8-918-404-16-45

Третье лицо, не заявляющее
самостоятельных требований
относительно предмета спора:
Краснодарская краевая организация
Общероссийского Профсоюза
образования
350000, г. Краснодар, ул. Красномарейская,
70

Прокуратура Центрального района
г. Сочи
354000, г. Сочи, ул. К. Либкнехта, д. 7

Дело № 2-2265/2023

Возражения на апелляционную жалобу истца, апелляционную жалобу третьего лица,
апелляционное представление прокурора
на решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023г.

09.06.2023 года Центральным районным судом г. Сочи вынесено решение по делу №
2-2265/2023, которым истцу - Гордеевой Евгении Васильевне отказано в удовлетворении
исковых требований о признании увольнения незаконным, отмене приказа об увольнении
и восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время
вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату
нотариальных услуг.

сообщил истцу об истечении срока действия трудового договора и его расторжении,
выразив тем самым свое намерение на прекращение трудовых отношений с истцом.
Приказом университета от 15 декабря 2022 г. № 796-Л действие трудового договора от 01
сентября 2022 г. № 161 прекращено с 30.12.2022г.

При этом судом первой инстанции принято во внимание, что в период с сентября по
декабрь 2022 года истец не изъявила желание подавать заявление на замещение иных
вакантных должностей профессорско-преподавательского состава.

Также суд правомерно учел тот факт, что прием на работу работников, заключение с
ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено Федеральным
законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация
дополнительного профессионального образования работников, в силу п. 5 ч. 3 ст. 28
Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской
Федерации» относятся к компетенции образовательной организации.

В соответствии с положениями ст. 332 ТК РФ заключение срочного трудового
договора, не свидетельствует о постоянном характере работы и незаконности условий о
срочности, поскольку заключение новых срочных трудовых договоров с учетом работы
истца по окончании действия предыдущих, не противоречит требованиям статьи 59 ТК
РФ. Истец, давая согласие на заключение трудового договора на определенный срок,
знала о возможности его прекращения в связи с выполнением определенной работы, для
выполнения которой он был заключен, поскольку лично подписывала данный договор и
приказ о приеме на работу и согласилась на исполнение трудовых обязанностей на
оговоренных в срочном трудовом договоре условиях.

Гордеева Е.В. занимала преподавательскую должность, что допускало заключение
трудового договора на определенный срок.

2) Согласно ст.12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий
нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям,
возникшим после введения его в действие.

Таким образом, Постановление Конституционного суда РФ от 15.07.2022г. № 32-П
(на которое ссылаются заявители жалоб, представления), было опубликовано в
«Российской газете», выпуск № 169, «03» августа 2022г. уже после проведения
конкурсного отбора и утверждения Гордеевой Е.В. «30» июня 2022г. в должности
доцента на 0,5 ставки на срок до 30.12.2022 года.

В соответствии с пунктом 5 резолютивной части Постановления, данный документ
вступает в силу со дня официального опубликования, т.е. с 03.08.2022 года.

3) В порядке ст.45 ГПК РФ в деле по трудовому спору участвовал старший
помощник прокурора, который «08» июня 2023 года огласил на судебном заседании
следующее заключение Прокуратуры Центрального района г.Сочи: «Порядок
конкурсного отбора, процедура заключения и расторжения договора не нарушена,
нарушения прав работника не последовало. Основанием увольнения являлся
юридический факт наступления истечения срока трудового договора. Поскольку суд
рассматривает дело по заявленным требованиям в соответствии со ст.196 ГПК РФ, с
учетом представленных доказательств, с учетом нагрузки, и востребованности
преподавательского состава, а также с учетом срока трудового договора,
заключенного с согласия сторон, подписанного сторонами добровольно, полагаю,
что исковые требования не подлежат удовлетворению» (страница 4 решения, лист
дела № 247 – протокол судебного заседания от 08.06.2023г.).

Прокурор обязан соблюдать нормы закона и при рассмотрении дела по существу
дать обоснованное заключение, а не менять в каждой последующей судебной
инстанции свое решение, что просто недопустимо для органов прокуратуры.

Таким образом, судом первой инстанции при изучении всех доказательств по делу
подтвержден факт законного увольнения истца в соответствии с действующими нормами
трудового законодательства, регламентирующими особенности как заключения так и

«30» июня 2023г. прокурор Центрального района г. Сочи подает в суд апелляционное
представление на вынесенное решение, считая его незаконным и вынесенным с
существенным нарушением норм материального права.

«13» июля 2023г. ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» (ответчик)
получил на почте апелляционную жалобу на вынесенное решение, подписанную третьим
лицом, не заявляющим самостоятельных требований относительно предмета спора
(Краснодарская краевая организация Общероссийского Профсоюза образования) в лице
представителя по доверенности Балыцкого С.Н.

«13» июля 2023г. ответчик получил на почте апелляционную жалобу на вынесенное
решение, подписанную истцом.

Апелляционная жалоба истца, апелляционная жалоба третьего лица, а также
апелляционное представление прокурора необоснованны и несостоятельны по
следующим основаниям:

1) Судом первой инстанции исследованы все обстоятельства дела, исследованы все
представленные доказательства по делу, выводы суда являются законными и
обоснованными, соответствуют правилу примененным нормам материального права и
фактическим обстоятельствам дела, решение Центрального районного суда г.Сочи от
09.06.2023г. вынесено законно и обоснованно.

Судом первой инстанции установлено, что ФГБОУ ВО «Сочинский
государственный университет» является федеральным государственным бюджетным
образовательным учреждением высшего образования, осуществляющим свою
деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными
нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным приказом
Министрнауки России от 26.12.2018г. № 1278.

Судом правомерно установлено, что порядок проведения конкурса на замещение
должностей профессорско-преподавательского состава университета определен
Положением ФГБОУ ВО «СГУ» о порядке замещения должностей педагогических
работников от 04.03.2016г.

Согласно п.1.3. указанного Положения заключению трудового договора
предшествует избрание по конкурсу на соответствующую должность.

Согласно п.4.5. Положения с лицом успешно прошедшим конкурс заключается
трудовой договор в порядке определенном трудовым законодательством.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников могут
заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет.

30 июня 2022 года коллегиальным органом управления университета (Ученым
Советом университета) путем тайного голосования Гордееву Евгению Васильевну
избрали на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Приказом университета № 372-П от 30.06.2022г. было утверждено решение
Ученого Совета университета об избрании истца на 0,5 ставки на должность доцента
кафедры экономики и финансов на срок по 30.12.2022 года с учетом принятого
29.06.2022г. решения Аттестационной комиссии университета, рекомендовавшей срок
избрания для всех доцентов, успешно прошедших конкурс, в том числе и для Гордеевой
Е.В. по 30 декабря 2022 года.

В связи с реорганизацией двух факультетов в вузе путем преобразования в факультет
«Экономики и права» в 2021 году (доказательства в материалах дела) количество
штатных единиц по ставке доцента кафедры экономики и финансов снизилось с 8,5
штатных единиц (на 01.10.2021г.) до 6,25 штатных единиц на 01.10.2022г. (страница о
количестве штатных единиц в материалах дела).

Судом установлено, что срок действия трудового договора № 161, заключенного с
истцом, истек 30 декабря 2022 г., при этом университет согласно ст.79 ТК РФ в
письменной форме своевременно в установленный срок и в установленном порядке

расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к
профессорско-преподавательскому составу, а также в соответствии с локальными
нормативными актами ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет».

Суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отказе в удовлетворении
заявленных исковых требований, так как Гордеева Е.В. уволена с должности доцента
кафедры экономики и финансов (0,5 ставки) на основании пункта 2 части 1 статьи 77
Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового
договора, а не по инициативе работодателя.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ч. 2 ст. 325 Гражданского
процессуального кодекса Российской Федерации, ПРОШУ:

- отказать в удовлетворении апелляционной жалобы истца, апелляционной жалобы
третьего лица, апелляционного представления прокурора полностью;
- решение Центрального районного суда г.Сочи по делу № 2-2265/2023 от 09.06.2023г.
оставить без изменения.

Приложение:

1. Документы, подтверждающие направление лицам, участвующим в деле, копий
возражения.
2. Копия доверенности представителя от 30.12.2022 № 01-2/2851.

Представитель ФГБОУ ВО «СГУ»
по доверенности

А.С. Калашникова

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

город Краснодар

30 ноября 2023 года

Судебная коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда в составе:

председательствующего судьи Гриценко И.В.,

судей Першиной Н.В., Поповой С.К.,

при помощнике судьи Пищулиной А.В.,

с участием прокурора Василенко К.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2265/23 по иску13 к ФГБОУ высшего образования «.....» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе,

по апелляционному представлению прокурора7, апелляционным жалобам истицы13, представителя третьего лица Краснодарская краевая организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по доверенности8 на решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 года.

Заслушав доклад судьи Першиной Н.В. об обстоятельствах дела, содержании решения суда первой инстанции, доводы апелляционных жалоб, судебная коллегия,

УСТАНОВИЛА:

.....13 обратилась в суд с иском к ФГБОУ высшего образования «.....» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе.

Решением Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 года отказано в удовлетворении исковых требований13 к2 высшего образования «.....» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе.

Не согласившись с вынесенным решением, считая его незаконным и необоснованным, вынесенным с нарушением норм материального и процессуального права, прокурор7, истица13, представитель третьего лица Краснодарской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по доверенности8 подали апелляционные жалобы, где просят решение суда первой инстанции отменить, принять по делу новое решение. Апеллянты указывают на то, что судом первой инстанции при вынесении решения неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела.

В возражениях на апелляционную жалобу представитель2 высшего образования «.....» по доверенности9 просит решение суда оставить без изменения.

Суд апелляционной инстанции, проверив в соответствии со статьями 327 и 327.1 ГПК РФ законность и обоснованность решения суда первой инстанции в пределах доводов апелляционных жалоб и поступивших на нее возражений, изучив материалы дела, исследовав имеющиеся в деле доказательства, полагает решение суда подлежащим отмене, а исковые требования частичному удовлетворению на основании следующего.

В соответствии со ст. 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального и процессуального права.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции указал, что процедура увольнения проведена ответчиком ФГБОУ ВО «.....» в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регламентирующего особенности, как заключения, так и расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, а также в соответствии с локальными нормативными актами университета.

Судебная коллегия не может согласиться с данным выводом суда первой инстанции.

Как следует из материалов дела, ФГБОУ ВО «.....» является федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26.12.2018 года N 1278.

Порядок проведения конкурса профессорско-преподавательского состава университета определен Положением ФГБОУ ВО «.....» от

.....13 на1 избрана на должность

Приказом ФГБОУ ВО «.....» от утверждено решение Ученого Совета Университета об избрании13 на должность

.....13 аттестационной комиссией по результатам заседания от рекомендована к избранию на должность до

В связи с чем, ФГБОУ ВО «.....» и13 заключен трудовой договор на срок до

Приказом руководителя ФГБОУ ВО «.....» и.о. ректора10 от13 принята на работу в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность на срок с по

Ответчиком (работодателем ФГБОУ ВО «.....») в адрес13 направлено уведомление об истечении срока заключенного трудового договора от, с которым13 ознакомлена лично под роспись.

Приказом и.о. ректора ФГБОУ ВО «.....»10 от постановлено прекратить действие трудового договора с13 от и уволить13 по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по истечении срока трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Согласно части 1 статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, - равенство прав и возможностей работников, установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу части 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации (запрещение дискриминации в сфере труда) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации,

иными федеральными законами (абзац 2 части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац 2 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Требования к содержанию трудового договора определены статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дате начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом (абзацы 3, 4 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Положениями статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части 1 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 3 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть 5 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть 6 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведены основания для заключения срочного трудового договора.

В части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень случаев, при наличии которых по соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.

В пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса

Российской Федерации" разъяснено, что, решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть 2 статьи 58, часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). В соответствии с частью 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного 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 суд вправе с учетом соответствующих обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (пункт 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора (пункт 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно правовой позиции, изложенной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 года N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.И.А." законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя. Такой подход согласуется и с позицией Международной организации труда, которая, в частности, в Конвенции от 22 июня 1982 года N 158 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (Российской Федерацией не ратифицирована) указала на необходимость закрепления мер, направленных на предотвращение использования договоров о найме 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 N 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) (абзацы шестой, седьмой пункта 3 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

По общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведен перечень случаев

(обстоятельств), при наличии которых в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения заключаются срочные трудовые договоры, а также перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых допускается по соглашению между работником и работодателем заключение срочного договора. Согласие работника на заключение срочного трудового договора должно быть добровольным и осознанным, то есть работник, заключая с работодателем такой трудовой договор, должен понимать и осознавать последствия заключения с работодателем срочного трудового договора, в числе которых сохранение трудовых отношений только на определенный период времени, прекращение трудовых отношений с работником по истечении срока трудового договора. При этом законом установлен запрет на заключение работодателем срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение. Законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что отвечает целям и задачам трудового законодательства - защите интересов работников, обеспечению их стабильной занятости.

Если судом при разрешении спора будет установлено, что отсутствовали основания для заключения с работником срочного трудового договора, то к такому договору применяются правила о договоре, заключенном на неопределенный срок. Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора может свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.

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

Особенности правового регулирования труда данной категории работников обусловлены спецификой научно-педагогической деятельности в образовательных организациях высшего образования, предопределяемой целями самого высшего образования, в качестве которых согласно части 1 статьи 69 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 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.

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 (часть 1 статья 43 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 (часть 1 статья 37 Конституции Российской Федерации).

Именно социальная значимость педагогической деятельности предопределяет и особый статус педагогических работников в обществе.

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.

Осуществление образовательными организациями высшего образования предоставленных им полномочий, вытекающих из предоставленной им 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.

Исходя из этого, а также учитывая, что стабильная занятость является одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (часть 1 статья 7 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.

В соответствии с частью 1 статьи 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.

Заключению трудового договора 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 переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (часть 2 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 8 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В силу части 6 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Порядок и условия замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, и заключения с ними трудовых договоров определяются Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 года N 749 (далее по тексту - Положение).

В соответствии с пунктом 7 Положения руководитель организации (уполномоченное лицо) не позднее двух месяцев до окончания учебного года объявляет фамилии и должности педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (сайт организации).

Согласно пункту 9 Положения конкурс объявляется руководителем организации (уполномоченным им лицом) на сайте организации не менее чем за два месяца до даты его проведения. В объявлении о проведении конкурса на сайте организации указывается: перечень должностей педагогических работников, на замещение которых объявляется конкурс; квалификационные требования по должностям педагогических работников; место (адрес) и срок приема заявления для участия в конкурсе (не менее одного месяца со дня размещения объявления о конкурсе); место и дата проведения конкурса.

Пунктом 10 Положения предусмотрено, что заявление претендента для участия в конкурсе должно поступить в организацию до окончания срока приема заявления для участия в конкурсе, указанного в объявлении о проведении конкурса.

В соответствии с пунктом 14 Положения решение по конкурсу принимается коллегиальным органом управления путем тайного голосования и оформляется протоколом. Прошедшим избрание по конкурсу считается претендент, получивший путем тайного голосования более половины голосов членов коллегиального органа управления от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава коллегиального органа управления. Если голосование проводилось по единственному претенденту, и он не набрал необходимого количества голосов, конкурс признается несостоявшимся.

С лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности педагогического работника, заключается трудовой договор в порядке, определенном трудовым законодательством (пункт 16 Положения).

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.

В пункте 4.2 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года N 32-П указано, что 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 1 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 2 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 г. N 1846-О, N 1847-О и N 1848-О, от 23 июня 2015 г. N 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 8 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 1 статьи 77, часть 1 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).

В пункте 5 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года N 32-П указано, что 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, принципов 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 75.1.

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.

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно абз. 2 ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного увольнения работника.

В соответствии с ч. ч. 1 - 3, 7 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Руководствуясь приведенным правовым регулированием, исследовав юридически значимые обстоятельства, оценив представленные в материалы дела доказательства в их

совокупности и взаимосвязи, суд апелляционной инстанции, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июля 2022 года N 32-П, при отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений ФГБОУ высшего образования «.....» с13 на неопределенный срок, допущенных ФГБОУ высшего образования «.....», нарушения процедуры проведения конкурса на замещение должности доцента кафедры, приходит к выводу о незаконности решения аттестационной комиссии Ученого Совета ФГБОУ высшего образования «.....» от, и решения Ученого Совета ФГБОУ высшего образования «.....» от, об отсутствии у ФГБОУ высшего образования «.....» законных оснований для увольнения истицы по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, оформленным приказом от и в соответствии с положениями статей 394 Трудового кодекса Российской Федерации восстановить13 Д. на работе в прежней должности и взыскать с ответчика в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула за период с по в размере рублей, а также компенсацию морального вреда в размере рублей.

Доводы ответчика о наличии у ответчика оснований для увольнения13 по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и соблюдении процедуры ее увольнения не соответствуют обстоятельствам дела.

Судебная коллегия принимает за основу расчет заработной платы за время вынужденного прогула, предоставленный истицей, поскольку он является верным.

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ, необходимо взыскать с ответчика в пользу истца расходы по оплате услуг нотариуса в размере рублей.

В соответствии с п. 2 ст. 328 ГПК РФ по результатам рассмотрения апелляционной жалобы, представления, суд апелляционной инстанции вправе отменить, или изменить решение суда первой инстанции полностью или в части и принять по делу новое решение.

Руководствуясь ст. 327.1, п. 2 ст.328, ст. 329 ГПК РФ, судебная коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 года отменить.

Принять по делу новое решение, которым частично удовлетворить иски требования13 к ФГБОУ высшего образования «.....» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе.

Признать незаконным и отменить приказ об увольнении от

Восстановить13 в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с по

Взыскать с ФГБОУ высшего образования «.....» в пользу13 компенсацию за время вынужденного прогула в размере рублей, компенсацию морального вреда в размере рублей, расходы по оплате услуг нотариуса в размере рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в Четвертый кассационный суд общей юрисдикции (г. Краснодар ул. Морская 3) в срок, не превышающий трех месяцев со дня вступления в законную силу обжалуемого судебного постановления.

Мотивированное решение изготовлено 01 декабря 2023 года.

Председательствующий: И.В. Гриценко

Судьи: Н.В. Першина
С.К. Попова



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Сочинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «СГУ»)

ул. Пластунская, д. 94, Сочи, 354000
Тел./Факс 8 (862) 264-83-03
E-mail: university@sut.ru

ОКПО 21053408 ОГРН 1022302918406
ИНН КПП 2320051199/232001001

11.09.2024 № 01-2/252

на № _____ от _____

Четвертый кассационный суд общей
юрисдикции
350906, г. Краснодар, ул. Морская, д. 3
через Центральный районный суд
г. Сочи

Заявитель жалобы (ответчик):
ФГБОУ ВО «Сочинский государственный
университет»,
ИНН 2320051199 ОГРН 1022302918406
Адрес: 354003, г. Сочи, ул. Пластунская, 94
Представитель ответчика по доверенности:
Казанникова Елена Сергеевна
ИНН 231707886510

Адрес: 354003, г. Сочи, ул. Пластунская, д.
194/11, кп.16
телефон: 8-918-302-29-95,
адрес эл. почты: zakon2014@mail.ru

Истец:
Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 года рождения,
Адрес фактического проживания: 354003,
г. Сочи, ул. Абрикосовая, д.19, кп.162
Тел.: 8-918-404-16-45

Третье лицо, не заявляющее
самостоятельных требований
относительно предмета спора:
Краснодарская краевая организация
Общероссийского Профсоюза образования
350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70

Прокуратура Центрального района
г.Сочи
354000, г.Сочи, ул.К.Либкнехта, д.7

Дело № 2-2265/2023 (первая инстанция)
№ 33-38682/2023 (апелляционная инстанция)

Госпошлина: 3000 рублей

Кассационная жалоба на апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 30.11.2023г. по делу № 33-38682/2023

09.06.2023 года Центральным районным судом г.Сочи вынесено решение об
отказе в удовлетворении заявленных исковых требований Гордеевой Евгении
Васильевны к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании

увольнения незаконным.

Разрешая спор по существу, исследовав и оценив представленные в материалы
дела доказательства в их совокупности и взаимосвязи, суд первой инстанции пришел
к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения исковых требований
истца, увольнение истца произведено ответчиком правомерно, с соблюдением
требований закона. Процедура и порядок увольнения истца вследствие истечения
срока действия трудового договора соблюдены.

Заключение Прокуратуры Центрального района г.Сочи в суде первой инстанции
выразилось в законном увольнении истца, нарушений прав работника не
последовало. В суд апелляционной инстанции прокуратура предъявила
апелляционное представление об отмене решения суда первой инстанции.

30.11.2023г. судебной коллегией по гражданским делам апелляционной
инстанции Краснодарского краевого суда вынесено апелляционное определение,
которым решение Центрального районного суда г.Сочи от 09.06.2023г. по делу № 2-
2265/2023 отменено и по делу принято новое решение о признании увольнения
Гордеевой Е.В. незаконным, о восстановлении Гордеевой Е.В. в должности доцента
кафедры экономики и финансов на 0,5 ставки с 30.12.2022 года, о взыскании с
ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В.
заработной платы за время вынужденного прогула в размере 440 057 рублей, а также
компенсации морального вреда в размере 30 000 рублей, расходы по оплате услуг
нотариуса в размере 2100 рублей. В остальной части исковых требований отказано.

С вышеуказанным апелляционным определением судебной коллегии по
гражданским делам апелляционной инстанции Краснодарского краевого суда,
ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» (далее – ответчик,
университет) полностью не согласен, считает его незаконным и не обоснованным,
подлежащим отмене по следующим основаниям:

1) Судебной коллегией по гражданским делам апелляционной инстанции
неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, не в полном
объеме исследованы представленные доказательства по делу, выводы суда являются
незаконными и необоснованными, не соответствуют правильно примененным нормам
материального права и фактическим обстоятельствам дела, так как решение
Центрального районного суда г.Сочи от 09.06.2023г. вынесено законно и
обоснованно.

Судом первой инстанции установлено, что ФГБОУ ВО «Сочинский
государственный университет» является федеральным государственным бюджетным
образовательным учреждением высшего образования, осуществляющим свою
деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации,
локальными нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным
приказом Минобрнауки России от 26.12.2018г. № 1278.

Судами установлено, что порядок проведения конкурса на замещение
должностей профессорско-преподавательского состава университета определен
Положением ФГБОУ ВО «СГУ» о порядке замещения должностей педагогических
работников от 04.03.2016г.

Согласно п.1.3. указанного Положения заключению трудового договора
предшествует избрание по конкурсу на соответствующую должность.

Согласно п.4.5. Положения с лицом успешно прошедшим конкурс заключается
трудовой договор в порядке определенном трудовым законодательством.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников могут

заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет
согласно ч.1 ст.332 ТК РФ, в редакции, действовавшей до 04.08.2023г.

Судами первой и апелляционной инстанций установлено и следует из
материалов дела, что 01 сентября 2022 года между ФГБОУ ВО «Сочинский
государственный университет» (университет) и Гордеевой Евгенией Васильевной
(работник) заключен трудовой договор N 161, по условиям которого университет
предоставляет работнику работу по должности профессорско-преподавательского
состава: доцент кафедры экономики и финансов (0,5 ставки), трудовой договор
заключен на срок с 01 сентября 2022 года по 30 декабря 2022 года.

29 июня 2022 года решением Аттестационной комиссии университета был
определен срок избрания Гордеевой Е.В. с 01 сентября 2022 года по 30 декабря 2022
года.

30 июня 2022 года Ученым Советом университета, являющимся коллегиальным
органом управления путем тайного голосования Гордееву Евгению Васильевну
избрали на должность доцента кафедры экономики и финансов на 0,5 ставки.

Гордеева Е.В. еще 30.06.2022 года узнала о сроке ее избрания на должность
доцента на кафедру экономики и финансов и по соглашению с работодателем на
добровольной основе подписала трудовой договор N 161, зная о том, что срок
действия его определен по 30.12.2022 года.

Приказом работодателя № 372-П от 30.06.2022г. было утверждено решение
Ученого Совета университета об избрании Гордеевой Е.В. на должность доцента
кафедры экономики и финансов (0,5 ставки) на срок с 01.09.2022 года по 30.12.2022
года.

Следовательно, суд апелляционной инстанции при вынесении решения не учел
то обстоятельство, что срок избрания Гордеевой Е.В. на должность доцента был
установлен в период конкурсного отбора до 15.07.2022 года, то есть срок был
определен в университете до даты опубликования Постановления
Конституционного суда РФ от 15.07.2022г. № 32-П в «Российской газете», выпуск
№ 169, «03» августа 2022г. и впоследствии между истцом и ответчиком был
заключен трудовой договор в соответствии с требованиями ст.332 ТК РФ (часть 1
статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции, действовавшей до
04 августа 2023 года), на определенный срок, соответствующий сроку избрания по
конкурсу на замещение соответствующей должности.

Судом первой инстанции при вынесении решения правомерно установлено, что
в связи с реорганизацией двух факультетов в университете в 2021 году и
переименованием их в факультет «Экономики и права» количество штатных единиц
по должности доцента на кафедре экономики и финансов снизилось с 8,5 штатных
единиц (на 01.10.2022г.) до 6,25 штатных единиц на 01.10.2022г. Судебная
коллегия по гражданским делам апелляционной инстанции данные
доказательства, находящиеся в материалах дела о сокращении количества
штатных единиц на кафедре не приняла во внимание.

Также судом первой инстанции установлено, что срок действия трудового
договора № 161, заключенного с истцом, истек 30 декабря 2022 г., при этом
университет согласно ст.79 ТК РФ в письменной форме заблаговременно в
установленный срок и в установленном порядке сообщил истцу об истечении срока

действия трудового договора и его расторжения, выразив тем самым свое намерение
на прекращение трудовых отношений с истцом. Приказом университета от 15 декабря
2022 г. N 796-П действие трудового договора от 01 сентября 2022 г. N 161
прекращено с 30.12.2022г. Судом апелляционной инстанции указанные
аргументы также не приняты во внимание.

В соответствии с положениями ст. 332 ТК РФ (часть 1 статьи 332 Трудового
кодекса Российской Федерации в редакции, действовавшей до 04 августа 2023 года)
заключение срочного трудового договора, не свидетельствует о постоянном характере
работы и незаконности условий о срочности, поскольку заключение новых срочных
трудовых договоров с учетом работы истца по окончании действия предыдущих, не
противоречит требованиям статьи 59 ТК РФ. Истец, давая согласие на заключение
трудового договора на определенный срок, знала о возможности его прекращения в
связи с выполнением определенной работы, для выполнения которой он был
заключен, поскольку лично подписывала данный договор и приказ о приеме на
работу и согласилась на исполнение трудовых обязанностей на оговоренных в
срочном трудовом договоре условиях.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 14 Постановления Пленума
Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении
судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", решая
вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора,
следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не
могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей
работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных ч. 1 ст.
59 Трудового кодекса РФ, а также в других случаях, установленных данным
Кодексом или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 Трудового
кодекса РФ).

Гордеева Е.В. занимала преподавательскую должность, что допускало
заключение трудового договора на определенный срок с учетом планируемой
учебной нагрузки университета на 2022 учебный год. В связи с реорганизацией двух
кафедр (документы в материалах дела), сокращением количества штатных единиц на
кафедре экономики и финансов, а также отсутствием учебной нагрузки на кафедре,
конкурс не был объявлен на 2023 учебный год.

С учетом вышеизложенного, заключенный трудовой договор соответствует
сроку избрания на данную должность по конкурсу, однако судебной коллегией по
гражданским делам апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной
жалобы истца не приняты во внимание следующие важные обстоятельства по делу:

- Поскольку конкурс на замещение должности педагогического работника,
относящегося к профессорско-преподавательскому составу, назначению на
такую должность в результате избрания по конкурсу, состоялся до принятия
Конституционным Судом Российской Федерации постановления от 15 июля 2022
года N 32-П, то установленное указанным постановлением временное
регулирование в части минимального срока продления действия срочного
трудового договора не подлежит применению к спорным правоотношениям.

2) Рассмотрение апелляционной жалобы истца было назначено на 21.11.2023г. В
связи с непредоставлением истцом расчета среднего заработка за период

вынужденного прогула ответчику, суд объявил перерыв до 30.11.2023г. и обязал истца представить расчет ответчику для подготовки возражений.

30.11.2023 судебная коллегия по гражданским делам апелляционной инстанции допустила нарушения в части того, что не проверила представленный расчет истца, а лишь формально приняла расчет истца, не проверив достоверность изложенной в нем информации и представленных истцом доказательств (справка о заработной плате истца за период с 2020 по 2022гг., в которой не указана сумма заработной платы за расчетный период с 01.11.2021 по 30.11.2022), вследствие чего судебной коллегией по гражданским делам апелляционной инстанции было принято незаконное и необоснованное решение.

Представленный истцом расчет среднего заработка за период вынужденного прогула полностью не соответствует требованиям действующего законодательства по следующим основаниям:

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула рассчитывается в общем порядке исходя из среднего дневного заработка и количества рабочих дней за время вынужденного прогула (ст. 139 ТК РФ, Постановление № 922 от 24.12.2007, п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, Письмо Роструда от 30.10.2023 N ПИ/22595-6-1).

Истец представила недостоверный расчет, т.к. неверно рассчитан средний дневной заработок и в расчете указаны все календарные дни (287 дней), а не рабочие дни истца при 6-ти дневной рабочей неделе. Верный расчет согласно нормам закона – это период с 31.12.2022 по 30.11.2023, что составляет **273 рабочих дня**.

Для расчета среднего заработка за дни вынужденного прогула истец приобщает к материалам дела справку о заработной плате за 3 года за период 2020-2022гг. по форме № 182, утвержденную приказом Минтруда России от 19 октября 2022 г. N 677н. Данная справка предназначена только для оплаты листов нетрудоспособности и в нее включаются суммы заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которые были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а это и начисленные отпускные, компенсация отпуска при увольнении, средний заработок на период командировки.

Расчетным периодом является период времени, за который определяется средний заработок. В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации под расчетным периодом понимается **12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата**. Как следует из содержания данной нормы, в расчетный период включается только время, фактически отработанное работником. Следовательно, если расчетный период отработан работником не полностью, то неотработанное время, а также денежные суммы, начисленные работнику за этот период, исключаются из расчета среднего заработка.

Так, согласно п.4 Постановления № 922 расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

За расчетный период истец берет полностью 2022 год, указанный в представленной справке, что является ненадлежащим доказательством для расчета среднего заработка.

Ответчик сообщает, что предшествующим периодом до даты увольнения истца (расчетный период для определения среднего заработка) является период с **01 декабря 2021 года по 30 ноября 2022 года** (справку за указанный период истец в суд первой и апелляционной инстанции не представила), что является недостоверным.

В соответствии с п. 7 Постановления № 922, в случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанными работником дни.

Из изложенного следует, что в случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, в основу расчета среднего дневного заработка берется сумма фактически начисленной заработной платы и количество фактически отработанных в этот период дней предшествующих месяцу увольнения.

Работник считается вновь принятым вне зависимости от того, что этот период работник был уволен этим же работодателем в предыдущем месяце. С заключением нового трудового договора между работником и работодателем возникают новые трудовые отношения, устанавливаются новые права и обязанности сторон. Поэтому если работник был уволен, а потом вновь принят на работу к этому работодателю, средний заработок необходимо исчислять только за период работы по новому трудовому договору.

Следовательно, в расчетный период включаются только фактически отработанные истцом рабочие дни по трудовому договору № 161 от 01.09.2022г. (приказ о приеме на работу № 483-Л от 01.09.2022) в период с 01.09.2022 по 30.11.2022 (справка о зарплате прилагается).

Также истцом неверно представлена формула для расчета среднего дневного заработка: (сумма годовой заработной платы за 2022 год : 12 месяцев : 29.3). Согласно абзцу 4 ст.139 ТК РФ, п.10 Постановления № 922 указанный расчет применяется только для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

В соответствии с п. 9 Постановления № 922, средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней в периоде, подлежащем оплате.

В связи с изложенным, ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» произвел верный расчет заработка в период вынужденного прогула, который составляет сумму в размере 274162 рубля 98 копеек. Расчет находится в материалах дела, а также прилагается к настоящей кассационной жалобе.

С требованием о компенсации морального вреда ответчик не согласен, так как моральный вред истцу не причинял. Конкуре не был объявлен ответчиком на 2023 учебный год из-за отсутствия вакантных должностей, а истец могла участвовать в иных конкурсных процедурах, объявленных истцом, но не сделала этого.

Взыскание с ответчика расходов за совершение нотариальных действий в размере 2100 рублей также неправомерно. В соответствии с Постановлением

Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 N 1 "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела", расходы на оформление доверенности представителя также могут быть признаны судебными издержками, если такая доверенность выдана для участия представителя в конкретном деле или конкретном судебном заседании по делу. Однако нотариальная доверенность выдана как Базылкому С.И., так и Погуляйко А.А., сроком на 3 года на представление интересов истца в разных организациях, а не только по конкретному гражданскому делу.

Таким образом, судом первой инстанции при изучении всех доказательств по делу подтвержден факт законного увольнения истца в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регламентирующими особенности как заключения так и расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, а также в соответствии с локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет».

Судебная коллегия по гражданским делам апелляционной инстанции пришла к необоснованному и неправомерному выводу, отменяя решение Центрального районного суда г.Сочи от 09.06.2023г., принимая новое решение, которое является незаконным и подлежащим отмене.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст.ст. 376 - 378, 379.7, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

ПРОШУ:

- 1) Полностью отменить апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 30.11.2023г. по делу № 33-38682/2023.
- 2) Решение Центрального районного суда г.Сочи по делу № 2-2265/2023 от 09.06.2023г. оставить в силе без изменения.

Приложение:

1. Документы, подтверждающие направление лицам, участвующим в деле, копий кассационной жалобы.
2. Поручение о перечислении на счет госпошлины № 17616 от 02.02.2024.
3. Расчет количества рабочих дней вынужденного прогула и размера компенсации за время вынужденного прогула.
4. Справка о заработной плате.
5. Копия доверенности представителя от 29.12.2023 № 01-2/2802.

Представитель ФГБОУ ВО «СТУ»
по доверенности

А.С. Калашникова

Приложение
к кассационной жалобе

Расчет количества рабочих дней вынужденного прогула и размера компенсации за время вынужденного прогула

Расчетный период:	01.12.2021 по 30.11.2022 (в расчетный период включаются только период работы истца по трудовому договору от 01.09.2022 № 161 с 01.09.2022 по 30.11.2022, что составляет 76 рабочих дней)
Общий средний заработок в расчетный период:	76324,12 рублей (справка о заработной плате прилагается)
Период вынужденного прогула:	с 31.12.2022 по 30.11.2023 (дата вынесения решения суда)
Количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели за время вынужденного прогула:	273 (декабрь 2022 – 1, январь 2023 – 20, февраль – 22, март – 26, апрель – 25, май – 24, июнь – 25, июль – 26, август – 27, сентябрь – 26, октябрь – 26, ноябрь – 25)
Средний дневной заработок:	1004,26 рублей В расчетный период истец получила заработную плату с 01.09.2022 по 30.11.2022 в размере 76324,12 рублей : 76 рабочих дней = 1004,26 рублей (среднедневной заработок) Суммы заработной платы, полученные истцом по другим трудовым договорам в расчетный период не включаются.
Заработная плата истца за период вынужденного прогула с 31.12.2022 по 30.11.2023 составляет:	1004,26 рублей (средний дневной заработок) x 273 рабочих дня = 274 162 рубля 98 копеек.

Представитель ФГБОУ ВО «СТУ»
по доверенности
29.12.2024г.

А.С. Калашникова

**В Четвёртый кассационный суд
общей юрисдикции**

350906, г. Краснодар, ул. Морская, 3
через Центральный районный суд города Сочи
354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Горького, 20.

Истец: Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 г.р., ур. г. Краснодара Краснодарского
края, зарегистрирована по адресу: 350075,
Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Алтайская, 4
к. 1 кв. 33
моб. тел. 8-918-404-16-45

Ответчик: ФГБОУ ВО «СГУ» г. Сочи
ИНН/КПП 2320051199/232001001
ОГРН 1022302918406, ОКПО 21053408
адрес: 354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Пластунская, 94

**Третье лицо, не заявляющее самостоятельных
требований относительно предмета спора:**

Краснодарская краевая организация
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
(Краснодарская краевая организация)
350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70
ИНН 2310020628
ОГРН 1022300005386

Прокуратура Центрального района г. Сочи
г. Сочи, ул. Карла Либкнехта, 7

Дело № 2-2265/2023, № 33-38682/2023

**ВОЗРАЖЕНИЕ
на кассационную жалобу Ответчика**

Решением Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г. в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. (далее – Истец) к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее – Ответчик) о нарушении трудовых прав (восстановлении на работе) отказано.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г. решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г. отменено с вынесением нового судебного акта, которым частично удовлетворены исковые требования Истца.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г. считаем законным и обоснованным, постановленным на основе правильного применения норм процессуального и материального права, и выводах, сделанных после всестороннего, объективного исследования и установления судом всех юридически-значимых обстоятельств по делу, на основе верной оценки всех допустимых доказательств.

Вместе с тем, с доводами, изложенными в кассационной жалобе не согласны, считаем их не обоснованными положениями действующего законодательства, а также, не свидетельствующими о незаконности постановленного судебного акта, направленными на субъективное толкование спорного вопроса и не содержащими обстоятельств, опровергающих выводы Судебной коллегии, по следующим основаниям.

Конституционный Суд РФ в постановлении от 15.07.2022 N 32-П "По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова" (далее – Постановление КС РФ) признал не соответствующими Конституции РФ части первую и восьмую статьи 332 ТК РФ, поскольку данные положения допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, заключаемого по итогам конкурса на замещение должности педагогического работника профессорско-преподавательского состава в вузе, а также произвольное определение срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности.

До внесения соответствующих изменений в действующее правовое регулирование трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников профессорско-преподавательского состава должны были заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, **но не менее трех лет.**

Касаемо применения ст. 59 ТК РФ, на которую ссылается Ответчик, то считаем её не применимой к данным правоотношениям, поскольку Верховный Суд Российской Федерации неоднократно подчёркивал, что при наличии специальной нормы, регулирующей конкретные отношения, применяются положения специальной нормы. Так, статья 59 ТК РФ – является общей нормой, а ст. 332 ТК РФ – специальной. На момент заключения трудового договора положения специальной нормы – признаны не законными, в связи с чем применено положение, определённое в Постановлении КС РФ.

В соответствии со ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 N 1-ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу. Решения судов и иных органов, основанные на актах или их отдельных положениях, признанных постановлением Конституционного Суда Российской Федерации неконституционными либо примененных в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в постановлении истолкованием, должны быть пересмотрены.

С момента вступления в силу постановления Конституционного Суда Российской Федерации, которым нормативный акт или отдельные его положения признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, не допускается применение либо реализация каким-либо иным способом

нормативного акта или отдельных его положений, признанных таким постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, равно как и применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием.

Суды при рассмотрении дел после вступления в силу постановления Конституционного Суда Российской Федерации не вправе руководствоваться нормативным актом или отдельными его положениями, признанными этим постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, либо применять нормативный акт или отдельные его положения в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием.

Фактически суд первой инстанции, принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований, зная вышеприведенные положения Закона о Конституционном Суде РФ, заведомо уклонился от исполнения требований данного нормативного правового акта в силу его прямого указания, чем нарушил фундаментальные основы правового устройства, поскольку акты Конституционного суда РФ имеют, как раз-таки, силу прямого действия.

Ссылка Ответчика на то обстоятельство, что заключение трудового договора основано на решении коллегиальных органов управления организацией (Учёного совета и Аттестационной комиссии от 30.06.2022 г.) правового значения не имеет, поскольку после публикации Постановления КС работодатель должен был обеспечить проведение заседаний выборных коллегиальных органов с целью пересмотра решений о заключении трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом, с учётом требований Постановления КС РФ. Так, в соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы локальных актов ухудшающих положение работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами – не подлежат применению. Из этого следует, что Ответчик не имел право принимать локальный акт о приёме работника на работу (сроком на 4 мес.) поскольку подобное решение: во-первых, ухудшает положение работника, а следовательно – незаконно; во-вторых, на момент заключения трудового договора ч. 1 ст. 332 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ, а следовательно – должно применяться положение, предусмотренное Постановлением КС РФ.

Кроме того, пункт 2.1. Положения об Учёном Совете в ред. от 26.10.2017 г. предусматривает численный состав членов Учёного совета в количестве 38 человек. В соответствии с п. 4.6 Положения, заседание учёного совета является правомочными, если на нем присутствует не менее 2/3 членов совета, т.е. необходимый кворум от 38 человек составляет не менее 25 членов Ученого совета. Как усматривается из представленной выписки из протокола № 13 решение Учёного Совета от 30.06.2022 г. принято при наличии кворума (23 из 30 членов учёного совета), т.е. фактически **принято при отсутствии должного кворума.**

Таким образом, само решение Учёного совета от 30.06.2022 г. об избрании Истца на должность до 30.12.2022 г. является нелегитимным. Указанное обстоятельство было избличено и устранено Ответчиков в ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции, что также вызывает сомнение в правомерности процедуры избрания.

Что касается структурной реорганизации кафедры экономики и финансов и отсутствие педагогической нагрузки как мотивирующий признак заключения трудового договора сроком на 4 месяца, то данный довод не основан на нормах трудового права. Статьей 74 ТК РФ предусмотрена процедура изменения определённых сторонами условий трудового договора. Также предусмотрена процедура сокращения численности или штата работников, в порядке п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодателем данные способы прекращения трудовых отношений с работниками – применены не были.

Довод Ответчика о неверности исчисления среднего заработка за время вынужденного прогула не соответствует действительности.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного увольнения (ст. 234 ТК РФ).

В случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, т.е. судом. Суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 394 ТК РФ).

Согласно статье 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы регламентированы Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 (далее - Положение).

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате (абзац четвертый пункта 9 Положения).

Таким образом, доводы кассационной жалобы о неверности определения фактических обстоятельств дела, в целом повторяют позицию, изложенную в суде первой и апелляционной инстанций. В целом, приведенные в кассационной жалобе доводы сводятся к несогласию с выводами Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда и переоценке представленных доказательств, не опровергают выводы суда, не содержат обстоятельств, которые нуждались бы в дополнительной проверке, направлены на иную оценку (переоценку) исследованных судом доказательств.

На основании вышеизложенного прошу Определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г. оставить без изменения, в удовлетворении кассационной жалобы отказать, поскольку считаем ее необоснованной.

Е.В. Гордеева

ЧЕТВЕРТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД
ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

Дело № 88-10502/2024
№ дела суда 1-й инстанции 2-2265/2023
УИД: 23RS0059-01-2023-000740-12

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Краснодар

11 апреля 2024 года

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Н.В. Бетровой,
судей И.И. Мотиной, М.А. Парасотченко
с участием прокурора П.Г. Пономаревой,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Гордеевой Евгении Васильевны к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования "Сочинский государственный университет" о признании увольнения незаконным, отмене приказа, восстановлении на работе, возложении обязанности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе представителя Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Сочинский государственный университет" на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года.

Заслушав доклад судьи И.И. Мотиной, пояснения представителя истца и треть его лица - С.Н. Балыцкого, возражавшего против доводов кассационной жалоб, заключение старшего прокурора отдела управления Главного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации П.Г. Пономаревой, полагавшей, что апелляционное определение подлежит частичной отмене по доводам жалобы, судебная коллегия

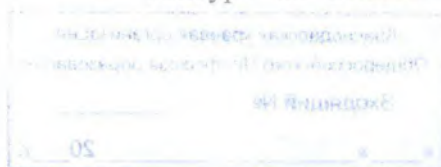
УСТАНОВИЛА:

Истец Гордеева Е.В. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования "Сочинский государственный университет" (далее - ФГБУ ВО "СГУ"), в котором, с учетом уточнения исковых требований в порядке ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила признать незаконными действия ответчика по её увольнению, отменить приказ от 15.12.2022 №796-Л об увольнении Гордеевой Е.В., восстановить её на работе в прежней должности, заключив с ней трудовой договор сроком на

Краснодарская краевая организация Общероссийского Профсоюза образования
Входящий № 502
«10» октября 2024 г.

3 года, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в размере 1533,30 рубля исходя из количества календарных дней на дату вынесения решения, компенсацию морального вреда в размере 200 000 рублей, расходы за совершение нотариальных действий в сумме 2 100 рублей.

В обоснование заявленных требований указала, что она является кандидатом экономических наук, осуществляла трудовую деятельность в должности доцента кафедры экономики и финансов, и состояла в трудовых отношениях с ФГБУ ВО "СГУ" в период с 2004 года по 30.12.2022 на должностях профессорско-преподавательского состава. Приказом ФГБУ ВО "СГУ" от 15.12.2022 №796-Л она уволена в связи с истечением срока трудового договора - по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Считает, что работодателем принято неправомерное решение об увольнении без учета положений Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 32-П, которым часть 1 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации признана частично неконституционной. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Одновременно, положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 года №749 утверждено положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Пунктом 3 данного положения предусмотрено, что заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника в организации, а также переводу на такую должность, предшествует избрание по конкурсу. Полагает, что конкурс на замещение вакантной должности был ею пройден успешно, о чем свидетельствует протокол Ученого Совета университета об избрании на выборную должность и заключенный трудовой договор от 01.09.2022 №160. Вместе с тем, в соответствии с пунктом 7 положения фамилия и должность её не была объявлена за два месяца до окончания учебного года среди работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте ответчика. Соглашение о заключении трудового договора на четыре месяца между сторонами по делу не заключалось, она не давала согласия на указанный срок трудового договора. Ответчиком (работником отдела кадров) в устной форме от имени руководства университета истцу доведена информация о планируемом сроке избрания до 30.12.2022 и о том, что осенью 2022 снова будет объявлен конкурс на должности. До нее преднамеренно доведена недостоверная



из
из
по
ие

ся
в
их
на
О

ка
за
се

ия

2-

и

ла

к

о

),

з,

в

й

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

информация о том, что следующая аттестационная комиссия для сотрудников, с которыми срочные трудовые договоры заключены на четыре месяца, будет проведена до декабря 2022 года. Однако, ни в сентябре, ни в октябре 2022 года на сайте университета не была размещена информация, как о планируемом проведении конкурса, так и о лицах, у которых заканчивается срок трудового договора. Указывает, что ее учебная нагрузка не была сокращена - руководство университета, владея информацией об увольнении истца, через четыре месяца перераспределило учебную нагрузку другим преподавателям кафедры.

Решением Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 года в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 года отменено, по делу принято новое решение, которым частично удовлетворены исковые требования Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «СГУ».

Суд апелляционной инстанции признал незаконным и отменил приказ об увольнении №796-Л от 15.12.2022. Восстановил Гордееву Е.В. в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31.12.2022 по 31.12.2025. Взыскал с ФГБУ ВО "СГУ" в пользу Гордеевой Е.В. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 440 057 рублей, компенсацию морального вреда в размере 30 000 рублей, расходы по оплате услуг нотариуса в размере 2100 рублей. В удовлетворении остальной части исковых требований отказал.

В кассационной жалобе представитель ФГБУ ВО "СГУ" просит отменить апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года, в связи с нарушением норм материального и процессуального права, несоответствием выводов суда обстоятельствам, имеющих значение для дела, неправильного определения обстоятельств, имеющих значение для дела, оставить в силе решение суда первой инстанции. В обоснование доводов кассационной жалобы ответчик указывает, что приказом работодателя №372-Л от 30.06.2022 утверждено решение Ученого Совета университета об избрании Гордеевой Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов (0,5 ставки) на срок с 01.09.2022 по 30.12.2022. Суд апелляционной инстанции при вынесении решения не учел то обстоятельство, что срок избрания Гордеевой Е.В. на должность доцента установлен в период конкурсного отбора до 15.07.2022, то есть срок был определен в университете до даты опубликования Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года N 32-П в "Российской газете" 03.08.2022. Впоследствии между истцом и ответчиком заключен трудовой договор в соответствии с требованиями статей 332 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 1 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в

редакции, действовавшей до 04.08.2023), на определенный срок, соответствующий сроку избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности. Судом первой инстанции при вынесении решения правомерно установлено, что в связи с реорганизацией двух факультетов в университете в 2021 году и переименованием их в факультет "Экономики и права" количество штатных единиц по должности доцента на кафедре экономики и финансов снизилось с 8,5 штатных единиц (на 01.10.2021) до 6,25 штатных единиц на 01.10.2022. Суд апелляционной инстанции данные доказательства не принял во внимание. Также судом первой инстанции установлено, что срок действия трудового договора №161, заключенного с истцом, истек 30.12.2022. При этом, университет согласно статье 79 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме сообщил истцу об истечении срока действия трудового договора и его расторжении, выразив тем самым свое намерение на прекращение трудовых отношений с истцом. Приказом работодателя от 15.12.2022 №796-Л действие трудового договора от 01.09.2022 №161 прекращено с 30.12.2022. Судом апелляционной инстанции указанные обстоятельства не приняты во внимание. Полагает, что поскольку конкурс на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, назначение на такую должность в результате избрания по конкурсу, состоялись до принятия Конституционным Судом Российской Федерации постановления от 15 июля 2022 года N 32-П, то установленное указанным постановлением временное регулирование в части минимального срока продления действия срочного трудового договора не подлежит применению к спорным правоотношениям.

Кроме того, кассатор считает, что апелляционный суд не проверил представленный истцом расчет заработной платы за время вынужденного прогула, рассчитанный исходя из количества календарных дней (287 дней), а не рабочих дней истца при 6-ти дневной рабочей неделе, который за период с 31.12.2022 по 30.11.2023 составил 273 рабочих дня. Также в жалобе заявитель выражает несогласие с выводами суда о взыскании в пользу истца компенсации морального вреда и расходов по оплате услуг нотариуса.

На данную кассационную жалобу со стороны истца Гордеевой Е.В. были поданы акты законным и обоснованным.

Возражения на кассационную жалобу также были поданы представителем третьего лица Краснодарской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации – Балыцкого С.Н., где он выражал согласие с апелляционным определением.

Другие лица, участвующие в деле, в судебное заседание не явились, о времени и месте рассмотрения дела с учетом положений статьи 113 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и части 1 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации извещены

надлежащим образом путем направления судебной корреспонденции посредством Почты России.

Кроме того, информация о месте и времени рассмотрения кассационной жалобы заблаговременно размещена на официальном сайте Четвертого кассационного суда общей юрисдикции.

На основании части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации неявка в судебное заседание кассационного суда общей юрисдикции лица, подавшего кассационные жалобу, представление, и других лиц, участвующих в деле, извещенных надлежащим образом о времени и месте судебного разбирательства, не препятствует рассмотрению дела в их отсутствие.

Руководствуясь положениями ч. 5 ст. 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся участников.

Проверив материалы дела, заслушав заключение старшего прокурора отдела управления Главного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации П.Г. Пономаревой, полагавшей, что апелляционное определение подлежит частичной отмене по доводам жалобы, обсудив доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующему.

В силу части 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии с частью 1 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции полагает, что при рассмотрении настоящего дела такие нарушения были допущены при постановлении обжалуемого судебного акта в части разрешения требований истца о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и судебных расходов.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Гордеева Е.В. с 2004 года работала в ФГБУ ВО "СГУ" на должностях профессорско-преподавательского состава.

ФГБУ ВО "СГУ" является федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 декабря 2018 года №1278.

Порядок проведения конкурса профессорско-преподавательского состава университета определен положением ФГБУ ВО "СГУ" от 04.03.2016.

Истец Гордеева Е.В. 30.06.2022 на Ученом Совете университета избрана на должность доцента кафедры экономики и финансов. Приказом ФГБУ ВО "СГУ" от 30.06.2022 №372-Л утверждено решение Ученого Совета университета об избрании Гордеева Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Аттестационной комиссией по результатам заседания от 29.06.2022 Гордеева Е.В. рекомендована к избранию на должность доцента кафедры экономики и финансов до 30.12.2022.

Между ФГБУ ВО "СГУ" и Гордеевой Е.В. 01.09.2022 заключен трудовой договор №161 на срок до 30.12.2022.

Приказом руководителя ФГБУ ВО "СГУ" - ректора Гайдамашко И.В. от 01.09.2022 №483-Л Гордеева Е.В. принята на работу в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность на срок с 01.09.2022 по 30.12.2022.

ФГБУ ВО "СГУ" в адрес Гордеевой Е.В. 14.12.2022 направлено уведомление об истечении срока заключенного трудового договора от 01.09.2022, с которым истец ознакомлена лично 14.12.2022 под роспись.

Приказом ФГБУ ВО "СГУ" - ректора Гайдамашко И.В. от 15.12.2022 №796-Л постановлено прекратить действие трудового договора с Гордеевой Е.В. от 01.09.2022 и уволить истца с 30.12.2022 по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по истечении срока трудового договора.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что процедура увольнения проведена ФГБУ ВО "СГУ" в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регламентирующего особенности, как заключения, так и расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, а также в соответствии с локальными нормативными актами университета.

Проверяя законность и обоснованность решения суда первой инстанции, судебная коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда не согласилась с вышеуказанными выводами суда.

Отменяя решение районного суда и, принимая по делу новое решение о частичном удовлетворении исковых требований, суд апелляционной инстанции сослался на положения статей 15, 22, 59, 77, 79, 237, 332, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктов 3, 7 Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 года №749, исходил из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, отраженной в постановлении от 15 июля 2022 года №32-П, пришел к выводу, что заключению срочного трудового договора предшествовало издание постановления Конституционного Суда Российской Федерации, в связи с чем, у суда отсутствовали основания для отказа в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. о признании увольнения незаконным, отмене приказа и восстановлении на работе.

Установив факт нарушения работодателем трудовых прав истца, суд апелляционной инстанции посчитал необходимым взыскать с ФГБОУ ВО "СГУ" в пользу Гордеевой Е.В. компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей.

Кроме того, восстанавливая истца Гордееву Е.В. на работе в прежней должности, суд апелляционной инстанции, согласившись с расчетом истца, взыскал с ответчика в пользу последней заработную плату за время вынужденного прогула за период со 31.12.2022 по 30.11.2023 в размере 440057 рублей.

Также, сославшись на положения ст. 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции взыскал с ответчика в пользу истца расходы по оплате услуг нотариуса в размере 2100 рублей.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции, рассмотрев дело в пределах доводов кассационной жалобы и в обжалуемой части, соглашается с выводами суда апелляционной инстанции об отсутствии оснований для отказа в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. о признании увольнения незаконным, отмене приказа и восстановлении на работе.

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Частью 1 статьи 322 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

В соответствии с частью 2 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации заключению трудового договора 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 переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (часть 6 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор может заключаться с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года N 32-П "По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова" части 1 и 8 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, признаны не соответствующими Конституции 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.

В пункте 2 указанного постановления Конституционный Суд Российской Федерации указал на необходимость федеральному законодателю 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, надлежащие изменения, которые 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.

Указанные изменения в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации внесены Федеральным законом от 04.08.2023 №471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации».

Анализ материалов дела свидетельствует о том, что судом апелляционной инстанции вышеприведенные нормы материального права и правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации применены правильно, выводы суда соответствуют фактическим обстоятельствам и имеющимся в деле доказательствам, правила доказывания и оценки доказательств судом не нарушены.

Доводы кассационной жалобы об отсутствии правовых оснований для удовлетворения исковых требований Гордеевой Е.В., в том числе, в связи с тем, что правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, отраженная в постановлении от 15 июля 2022 года N 32-П, не подлежит применению к спорным правоотношениям, основаны на неверном толковании норм материального права, а поэтому не влекут отмену обжалуемого судебного постановления.

В силу статьи 79 Федерального Конституционного закона от 21.07.1994 №1-ФКЗ "О конституционном суде Российской Федерации" решение Конституционного Суда Российской Федерации окончательно и не подлежит обжалованию. Решение Конституционного Суда Российской Федерации, вынесенное по итогам рассмотрения дела, назначенного к слушанию в заседании Конституционного Суда Российской Федерации, вступает в силу немедленно после его провозглашения. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации, принятое в порядке, предусмотренном статьей 47.1 настоящего Федерального конституционного закона, вступает в силу со дня его опубликования в соответствии со статьей 78 настоящего

Федерального конституционного закона. Иные решения Конституционного Суда Российской Федерации вступают в силу со дня их принятия.

Решение Конституционного Суда Российской Федерации действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами. Юридическая сила постановления Конституционного Суда Российской Федерации о признании акта неконституционным не может быть преодолена повторным принятием этого же акта.

Акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу или в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным конституционным законом, не приобретают юридическую силу.

С момента вступления в силу постановления Конституционного Суда Российской Федерации, которым нормативный акт или отдельные его положения признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, либо постановления Конституционного Суда Российской Федерации о признании нормативного акта либо отдельных его положений соответствующими Конституции Российской Федерации в данном Конституционным Судом Российской Федерации истолковании не допускается применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений, признанных таким постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, равно как и применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием. Суды общей юрисдикции, арбитражные суды при рассмотрении дел после вступления в силу постановления Конституционного Суда Российской Федерации (включая дела, производство по которым возбуждено и решения предшествующих судебных инстанций состоялись до вступления в силу этого постановления Конституционного Суда Российской Федерации) не вправе руководствоваться нормативным актом или отдельными его положениями, признанными этим постановлением Конституционного Суда Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, либо применять нормативный акт или отдельные его положения в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом Российской Федерации в этом постановлении истолкованием.

Материалами дела подтверждается, что истец Гордеева Е.В. аттестационной комиссией по результатам заседания от 29.06.2022 рекомендована к избранию на должность доцента кафедры экономики и финансов до 30.12.2022. Срочный трудовой договор между ФГБУ ВО "СГУ" и Гордеевой Е.В. заключен 01.09.2022 на срок 4 месяца (до 30.12.2022), то есть после принятия Конституционным Судом Российской Федерации постановления от 15 июля 2022 года N 32-П.

Таким образом, работодатель в лице ФГБУ ВО "СГУ", оформляя с истцом 01.09.2022 срочный трудовой договор, обязан был учесть правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации, подлежащую применению к отношениям, связанным с заключением срочного трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу.

Доводы кассационной жалобы представителя ответчика об отсутствии оснований для взыскания компенсации морального вреда не подтверждают нарушений апелляционным судом норм материального и процессуального права, а также противоречат положениям ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой моральный вред взыскивается во всех случаях установления нарушений прав работника.

Вместе с тем, судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции полагает, что заслуживают внимания доводы кассационной жалобы представителя ФГБУ ВО "СГУ" о необоснованности выводов суда апелляционной инстанции при определении размера взысканной суммы заработка за время вынужденного прогула и судебных расходов.

В соответствии со статьей 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации решение суда должно быть законным и обоснованным.

Согласно пунктам 2 и 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 года №23 "О судебном решении" решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Согласно части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Исходя из положений статей 67, 71, 195 - 198, 329 названного кодекса выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны

быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости (статьи 59, 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьей 2 названного кодекса.

Приведенным требованиям закона обжалуемый судебный акт не соответствует по следующим основаниям.

Согласно части 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В силу пункта 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922, предусмотрено, что при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней (пункт 9).

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, - выплаты учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные на каждом из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат и тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты,

кратность), за исключением выплат, установленных в тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются (пункт 16).

Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом, в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения (пункт 17).

Из приведенных правовых норм и разъяснений по их применению высшей судебной инстанцией следует, что для определения размера подлежащего выплате работнику заработка за время вынужденного прогула является выяснение следующих юридически значимых обстоятельств: продолжительность периода вынужденного прогула, размер фактически начисленной истцу заработной платы и фактически отработанного истцом времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за истцом сохраняется средняя заработная плата, режим работы истца в юридически значимый период, установленный работодателем, порядок учета рабочего времени, размер среднего дневного заработка, количество рабочих дней по установленному работнику трудовым договором, локальными актами работодателя режиму работы в периоде, подлежащем оплате; если за время вынужденного прогула в организации увеличены оклады (должностные оклады), каков коэффициент, рассчитанный путем деления оклада (должностного оклада), установленного работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на оклад (должностной оклад), установленный в расчетном периоде.

В нарушение приведенных выше норм процессуального права указанные юридически значимые для дела обстоятельства судом апелляционной инстанции в полном объеме не установлены и не проверены.

Кроме того, в апелляционном определении не содержится выводов об установленном работодателем порядке учета рабочего времени, режиме работы истца. При определении размера заработка, подлежащего взысканию с ответчика в пользу истца за время вынужденного прогула, судом не приведен расчет количества дней рабочих дней по установленному истцу режиму работы в периоде, подлежащем оплате и т.п.

Суд апелляционной инстанции, взыскивая с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула за период с 31.12.2022 по 30.11.2023 в размере 440057 рублей, лишь принял за основу расчет заработной платы, представленный истцом. При этом, мотивов, по которым суд апелляционной инстанции признал верным расчет истца, и не принял во внимание расчет ответчика, в судебном постановлении суда апелляционной инстанции не содержится.

Кроме того, судебная коллегия признает заслуживающими внимания доводы кассационной жалобы о необоснованности взыскания с ответчика расходов по оплате услуг нотариуса в размере 2100 рублей.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 2 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21 января 2016 года №1 "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела", расходы на оформление доверенности представителя могут быть признаны судебными издержками, если такая доверенность выдана для участия представителя в конкретном деле или конкретном судебном заседании по делу.

Вместе с тем, в представленной в материалы дела копии доверенности представителям (Балыцкому С.Н., Погуляйко А.А.) определен широкий круг полномочий, безотносительно какого-либо указания на данное гражданское дело, в доверенности представителям Гордеевой Е.В. предоставлены полномочия на ведение гражданского дела во всех органах, предприятиях, учреждениях и т.п., доверенность выдана сроком на три года. При таких обстоятельствах у суда отсутствовали основания для взыскания расходов на оплату услуг нотариуса.

Также судом не решен вопрос о взыскании с ответчика в пользу местного бюджета государственной пошлины с учетом положений статей 88, 98, 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции находит, что судом апелляционной инстанции по настоящему делу допущены нарушения норм материального и процессуального права, которые являются существенными, непреодолимыми и которые не могут быть устранены без отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года в части взыскания с ответчика в пользу истца заработка за время вынужденного прогула, распределения судебных расходов, с направлением дела в указанной части на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с установленными по делу обстоятельствами и требованиями закона.

Руководствуясь статьями 379.5, 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции

ОПРЕДЕЛИЛА:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года отменить в части взыскания с Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Евгении Васильевны заработка за время вынужденного прогула, распределении судебных расходов.

Направить дело в отмененной части на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Краснодарский краевой суд.

В остальной обжалуемой части апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года оставить без изменения, кассационную жалобу представителя Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» - в части без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи



Н.В. Бетророва

И.И. Мотина

М.А. Парасотченко



КОПИЯ

Судья: Вергунова Е.М.

Дело № 33-33249/2024

(2-2265/2023)

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

03 октября 2024 г.

г. Краснодар

Судебная коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда в составе: председательствующего

Одинцова В.В.,

судей

Башинского Д.А., Тимофеева В.В.,

по докладу судьи

Башинского Д.А.,

при ведении протокола помощником судьи

Смольниковым С.С.,

с участием прокурора

Куатовой Ж.Г.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Гордеевой Евгении Васильевны к ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе,

по апелляционному представлению прокурора Центрального района г. Сочи Краснодарского края, апелляционным жалобам Гордеевой Е.В., представителя третьего лица Краснодарская краевая организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по доверенности Балыцкого С.Н. на решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 г.

Заслушав доклад судьи, руководствуясь статьями 328 - 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия,

УСТАНОВИЛА:

Гордеева Е.В. обратилась в суд с иском к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе.

Исковые требования мотивированы тем, что Гордеева Е.В. является кандидатом экономических наук, состояла в трудовых отношениях с ответчиком по 30 декабря 2022 г. на должностях профессорско-преподавательского состава.

Приказом от 15 декабря 2022 г. № 796-Л работодателем принято решение об увольнении истца в связи с истечением срока трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Считает, что работодателем принято неправомерное решение об её увольнении ввиду непринятия во внимание Постановления Конституционного Суда РФ от 15 июля 2022 г. № 32-П, которым ч. 1 ст. 332 ТК РФ признана частично неконституционной.

Как указывает истец, конкурс на замещение вакантной должности был ею пройден успешно, о чем свидетельствует протокол Ученого Совета университета об избрании на выборную должность и заключенный трудовой договор от 01 сентября 2022 г. № 161. Вместе с тем, в соответствии с п. 7 Положения фамилия и должность истца не была объявлена за два месяца до окончания учебного года среди работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте ответчика. Указанные обстоятельства, по мнению истца, свидетельствуют о том, что её трудовые права были нарушены еще до заключения трудового договора от 01 сентября 2022 г. № 161 при реализации процедуры проведения конкурса. Соглашение о заключении трудового договора на четыре месяца между сторонами по делу не заключалось, Гордеева Е.В. не давала согласия на заключение трудового договора на такой срок.

Ответчиком (работником отдела кадров) в устной форме от имени руководства университета истцу была доведена информация о планируемом сроке избрания на должность на срок до 30 декабря 2022 г. и о том, что осенью 2022 г. снова будет объявлен конкурс на должности.

Краснодарская краевая организация
Общероссийского Профсоюза образования
Входящий № 565
« 5 » октября 2024 г.

Как указывает истец, до её сведения преднамеренно была доведена недостоверная информация о том, что следующая аттестационная комиссия для сотрудников, с которыми срочные трудовые договоры заключены на четыре месяца, будет проведена до декабря 2022 г. Однако ни в сентябре, ни в октябре 2022г. на сайте университета не была размещена информация, как о планируемом проведении конкурса, так и о лицах, у которых заканчивается срок трудового договора.

Истец считает, что незаконными действиями ответчика ей причинен моральный вред, ссылаясь на положения статей 22, 237 ТК РФ, а также на Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, размер компенсации морального вреда оценивает в 200 000 руб.

Истец также просила суд принять во внимание, что необходимо относиться критически к заявлению ответчика о снижении учебной нагрузки на кафедре экономики и финансов университета в 2022 г., поскольку это не подтверждено документально. Истец 15 декабря 2022 г. обратилась с заявлением в комиссию по трудовым спорам ФГБОУ ВО «СГУ» с вопросом о неправомерности своего увольнения, однако на заседании комиссии ей было отказано 27 декабря 2022 г.

На основании изложенного истец просит суд признать действия ответчика при ее увольнении незаконными и в части заключения трудового договора сроком на 3 г. и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула из расчета среднего заработка в сумме 1 533, 30 руб., возложить обязанность отменить приказ № 796-Л от 15 декабря 2022 г. об увольнении Гордеевой Е.В. и восстановить на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года., взыскать компенсацию морального вреда в размере 200 000 руб., судебные расходы на оплату нотариальных действий.

Решением Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 г. отказано в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. к ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 г. решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 г. отменено.

По делу принято новое решение, которым частично удовлетворены исковые требования Гордеевой Е.В. к ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе.

Признан незаконным и отменен приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 г.

Гордеева Е.В. восстановлена в должности доцента на кафедре экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 г. по 31 декабря 2025 г.

С ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. взыскана компенсация за время вынужденного прогула в размере 440 057 руб., компенсация морального вреда в размере 30 000 руб., расходы по оплате услуг нотариуса в размере 2 100 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11 апреля 2024 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 г. отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение.

Отменяя апелляционное определение, суд кассационной инстанции указал, что суд апелляционной инстанции, взыскивая с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула за период с 31 декабря 2022 г. по 30 ноября 2023 г. в размере 440 057 руб., принял за основу лишь расчет заработной платы, представленный истцом. При этом, мотивов, по которым суд апелляционной инстанции признал верным расчет истца, и не принял во внимание расчет ответчика, в судебном постановлении суда апелляционной инстанции не содержится.

Кроме того, судебная коллегия признает заслуживающими внимания доводы кассационной жалобы о необоснованности взыскания с ответчика расходов по оплате услуг нотариуса.

Также судом не решен вопрос о взыскании с ответчика в пользу местного бюджета государственной пошлины с учетом положений статей 88, 98, 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Прокурор Козяйчев А.И., истица Гордеева Е.В., представитель третьего лица Краснодарской краевой организации Проффессионального союза работников народного образования и науки РФ по доверенности Балыцкий С.Н. подали апелляционные жалобы, где просят решение суда первой инстанции отменить, принять по делу новое решение. Апеллянты указывают на то, что судом первой инстанции при вынесении решения неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела.

В возражениях на апелляционную жалобу представитель ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» по доверенности Калашникова А.С. просит решение суда оставить без изменения.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции Гордеева Е.В. поддержала доводы апелляционной жалобы, просила принять по делу новое решение, которым искивые требования удовлетворить в полном объеме.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции представитель третьего лица Краснодарской краевой организации Проффессионального союза работников народного образования и науки РФ по доверенности Балыцкий С.Н. поддержал доводы апелляционной жалобы, просил решение суда первой инстанции отменить.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции прокурор Куатова Ж.Г. поддержала доводы апелляционного представления, просила принять по делу новое решение в соответствии с доводами, изложенными в апелляционном представлении.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции представитель ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» по доверенности Калашникова А.С. просила решение суда первой инстанции оставить без изменения.

Суд апелляционной инстанции, проверив в соответствии со статьями 327 и 327.1 ГПК РФ законность и обоснованность решения суда первой инстанции в пределах доводов апелляционных жалоб, апелляционного представления и поступивших на них возражений, изучив материалы дела, исследовав имеющиеся в деле доказательства, заслушав лиц участвующих в деле, полагает решение суда подлежащим отмене, а искивые требования частично удовлетворению на основании следующего.

В соответствии со ст. 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального и процессуального права.

Отказывая в удовлетворении искивых требований, суд первой инстанции указал, что процедура увольнения проведена ответчиком ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регламентирующего особенности, как заключения, так и расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, а также в соответствии с локальными нормативными актами университета.

Судебная коллегия не может согласиться с данным выводом суда первой инстанции, ввиду следующего.

Как следует из материалов дела, ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» является федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 декабря 2018 г. №1278.

Порядок проведения конкурса профессорско-преподавательского состава университета определен Положением ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» от 04 марта 2016 г.

Из материалов дела следует, что Гордеева Е.В. 30 июня 2022 г. на Ученом Совете университета избрана на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Приказом ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» от 30 июня 2022 г. №372-Л утверждено решение Ученого Совета Университета об избрании Гордеевой Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Гордеева Е.В. аттестационной комиссией по результатам заседания от 29 июня 2022 г. рекомендована к избранию на должность доцента кафедры экономики и финансов до 30 декабря 2022 г.

В связи с чем, ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» и Гордеевой Е.В. 01 сентября 2022 г. заключен трудовой договор №161 на срок до 30 декабря 2022 г.

Приказом руководителя ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» и.о. ректора Гайдамашко И.В. от 01 сентября 2022 г. №483-Л Гордеева Е.В. принята на работу в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность на срок с 01 сентября 2022 г. по 30 декабря 2022 г.

Ответчиком (ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет») в адрес Гордеевой Е.В. 14 декабря 2022 г. направлено уведомление об истечении срока заключенного трудового договора от 30 декабря 2022 г., с которым Гордеева Е.В. ознакомлена лично 14 декабря 2022 г. под роспись.

Приказом и.о. ректора ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» Гайдамашко И.В. от 15 декабря 2022 г. №796-Л постановлено прекратить действие трудового договора с Гордеевой Е.В. от 01 сентября 2022г. и уволить Гордееву Е.В. 30 декабря 2022 г. по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по истечении срока трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Согласно части 1 статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, - равенство прав и возможностей работников, установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу части 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации (запрещение дискриминации в сфере труда) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац 2 части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац 2 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Требования к содержанию трудового договора определены статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дате начала работы, а в

случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом (абзацы 3, 4 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Положениями статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части 1 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 3 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть 5 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть 6 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведены основания для заключения срочного трудового договора.

В части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень случаев, при наличии которых по соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.

В пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что, решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть 2 статьи 58, часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). В соответствии с частью 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного 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 суд вправе с учетом соответствующих обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (пункт 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием

для прекращения трудового договора (пункт 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно правовой позиции, изложенной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.И.А.» законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя. Такой подход согласуется и с позицией Международной организации труда, которая, в частности, в Конвенции от 22 июня 1982 г. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Российской Федерацией не ратифицирована) указала на необходимость закрепления мер, направленных на предотвращение использования договоров о найме 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) (абзацы шестой, седьмой пункта 3 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 25-П).

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

По общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения заключаются срочные трудовые договоры, а также перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых допускается по соглашению между работником и работодателем заключение срочного договора. Согласие работника на заключение срочного трудового договора должно быть добровольным и осознанным, то есть работник, заключая с работодателем такой трудовой договор, должен понимать и осознавать последствия заключения с работодателем срочного трудового договора, в числе которых сохранение трудовых отношений только на определенный период времени, прекращение трудовых отношений с работником по истечении срока трудового договора. При этом законом установлен запрет на заключение работодателем срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение. Законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что отвечает целям и задачам трудового законодательства - защите интересов работников, обеспечению их стабильной занятости.

Если судом при разрешении спора будет установлено, что отсутствовали основания для заключения с работником срочного трудового договора, то к такому договору применяются правила о договоре, заключенном на неопределенный срок. Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора может свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той

же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.

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

Особенности правового регулирования труда данной категории работников обусловлены 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 г. №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.

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 (часть 1 статья 43 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 (часть 1 статья 37 Конституции Российской Федерации).

Именно социальная значимость педагогической деятельности предопределяет и особый статус педагогических работников в обществе.

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.

Осуществление образовательными организациями высшего образования предоставленных им полномочий, вытекающих из предоставленной им 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.

Исходя из этого, а также учитывая, что стабильная занятость является одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (часть 1 статья 7 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.

В соответствии с частью 1 статьи 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.

Заключению трудового договора 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 переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (часть 2 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 8 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В силу части 6 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Порядок и условия замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, и заключения с ними трудовых договоров определяются Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 г. № 749.

В соответствии с пунктом 7 Положения руководитель организации (уполномоченное лицо) не позднее двух месяцев до окончания учебного года объявляет фамилии и должности педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (сайт организации).

Согласно пункту 9 Положения конкурс объявляется руководителем организации (уполномоченным им лицом) на сайте организации не менее чем за два месяца до даты его проведения. В объявлении о проведении конкурса на сайте организации указывается: перечень должностей педагогических работников, на замещение которых объявляется конкурс; квалификационные требования по должностям педагогических работников; место (адрес) и срок приема заявления для участия в конкурсе (не менее одного месяца со дня размещения объявления о конкурсе); место и дата проведения конкурса.

Пунктом 10 Положения предусмотрено, что заявление претендента для участия в конкурсе должно поступить в организацию до окончания срока приема заявления для участия в конкурсе, указанного в объявлении о проведении конкурса.

В соответствии с пунктом 14 Положения решение по конкурсу принимается коллегиальным органом управления путем тайного голосования и оформляется протоколом. Прошедшим избрание по конкурсу считается претендент, получивший путем тайного голосования более половины голосов членов коллегиального органа управления от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава коллегиального органа управления. Если голосование проводилось по единственному претенденту, и он не набрал необходимого количества голосов, конкурс признается несостоявшимся.

С лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности педагогического работника, заключается трудовой договор в порядке, определенном трудовым законодательством (пункт 16 Положения).

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.

В пункте 4.2 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 32-П указано, что 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 1 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 2 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 г. № 1846-О, № 1847-О и № 1848-О, от 23 июня 2015 г. № 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 8 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 1 статьи 77, часть 1 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).

В пункте 5 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 32-П указано, что 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, принципов 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 75.1.

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.

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно абз. 2 ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного увольнения работника.

В соответствии с ч. ч. 1 - 3, 7 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Руководствуясь приведенным правовым регулированием, исследовав юридически значимые обстоятельства, оценив представленные в материалы дела доказательства в их совокупности и взаимосвязи, суд апелляционной инстанции, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июля 2022 г. № 32-П, при отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» с Гордеевой Е.В. на неопределенный срок, допущенных ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет», нарушения процедуры проведения конкурса на замещение должности доцента кафедры, приходит к выводу о незаконности решения аттестационной комиссии Ученого Совета ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» от 30 июня 2022 г., и решения Ученого Совета ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» от 30 июня 2022 г., об отсутствии у ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» законных оснований для увольнения истицы по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, оформленным приказом от 15 декабря 2022 г. №796-Л и в соответствии с положениями статей 394 Трудового кодекса Российской Федерации восстановить Гордееву Е.В. на работе в прежней должности и взыскать с ответчика в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула за период с 31 декабря 2022 г. по 30 ноября 2022 г.

Вместе с тем, судебная коллегия находит состоятельными доводы возражений ответчика в части размера, подлежащей взысканию заработной платы истца в соответствии с представленным контрастчетом.

Судебной коллегией установлено, что средний заработок Гордеевой Е.В. по трудовому договору №161 от 01 сентября 2022 г. за период с 01 сентября 2022 г. по 30 ноября 2022 г. (76 рабочих дней) составляет 76 324,12 руб.

Период вынужденного прогула составил 273 рабочих дня за период с 31 декабря 2022 г. по 30 ноября 2023 г.

Таким образом, размер ежедневного заработка Гордеевой Е.В. составил 1 004,26 руб. из расчета: 76 324,12 руб. (средний заработок) / 76 (количество рабочих дней).

В соответствии с изложенным, размер заработной платы за период вынужденного прогула Гордеевой Е.В. составляет 274 162,98 руб. из расчета: 1 004,26 руб. (ежедневный заработок) x 273 (количество дней вынужденного прогула).

Таким образом, доводы ответчика о наличии у ответчика оснований для увольнения Гордеевой Е.В. по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и соблюдении процедуры ее увольнения не соответствуют обстоятельствам дела.

Согласно п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №10 от 20 декабря 1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.д.), или нарушающими его личные неимущественные права. Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию гражданина, а также в связи с вмешательством в частную жизнь.

Согласно п. 8 указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ, степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

В соответствии со ст.151 ГК РФ если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права, либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

Таким образом, в соответствии со ст.150 ГК РФ нематериальные блага защищаются посредством компенсации морального вреда, а также иными способами (ст.12 ГК РФ) в тех случаях и тех пределах, в каких использование способов защиты гражданских прав вытекает из существа нарушенного нематериального права и характера последствий этого нарушения.

Статья 1101 ГК РФ предусматривает, что при оценке размера компенсации морального вреда суд учитывает характер причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степень вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

Суд первой инстанции, исследовав и оценив представленные доказательства, руководствуясь статьями 15, 150, 151, 1074, 1099, 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации, частично удовлетворил иски требования.

Определяя размер компенсации морального вреда в сумме 30 000 руб., суд первой инстанции учитывал степень нравственных страданий Гордеевой Е.В., фактические обстоятельства, при которых был причинен моральный вред, другие заслуживающие внимание обстоятельства, требования разумности и справедливости.

Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции и не находит оснований для увеличения суммы компенсации морального вреда. Оснований полагать, что взысканная судом сумма не соответствует обстоятельствам дела и требованиям разумности и справедливости не имеется.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 2 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21 января 2016 г. №1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела», расходы на оформление доверенности представителя могут быть признаны судебными издержками, если такая доверенность выдана для участия представителя в конкретном деле или конкретном судебном заседании по делу.

Вместе с тем, в представленной в материалы дела копии доверенности представителям (Балыцкому С.Н., Погуляйко А.А.) серии 23АВ №3522966, удостоверенной нотариусом Сочинского нотариального округа Купеевой Ю.В. 16 марта 2023 г., определен широкий круг полномочий, безотносительно какого-либо указания на данное гражданское дело, в доверенности представителям Гордеевой Е.В. предоставлены полномочия на ведение гражданского дела во всех органах, предприятиях, учреждениях и т.п., доверенность выдана сроком на три года. При таких обстоятельствах у суда отсутствовали основания для взыскания расходов на оплату услуг нотариуса в размере 2 100 руб.

В соответствии с п.1 ст. 103 ГПК РФ, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной

части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

Таким образом, в соответствии с положениями ст. ст. 88-98, 103 ГПК РФ, ст. 393 ТК РФ, 333.36 НК РФ, с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в доход государства подлежит взысканию госпошлина, пропорциональная сумме, подлежащей взысканию в пользу истца (274 168,98 руб. + 30 000 руб.) размер которой составит 9 225 руб.

В соответствии с пунктом 2 статьи 328 ГПК РФ суд апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы, представления вправе изменить или отменить решение суда первой инстанции полностью или в части и принять по делу новое решение.

Таким образом, судебная коллегия приходит к выводу о том, что решение суда первой инстанции подлежит отмене в части отказа в удовлетворении требований Гордеевой Е.В. о признании незаконным приказа об увольнении №796-Л от 15 декабря 2022 г. восстановлении на работе и взыскании компенсации за вынужденный прогул.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 328 - 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия,

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 г. отменить.

Принять по делу новое решение, которым частично удовлетворить исковые требования Гордеевой Евгении Васильевны к ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе.

Признать незаконным и отменить приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 г.

Восстановить Гордееву Евгению Васильевну в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 г. по 31 декабря 2025 г.

Взыскать с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. компенсацию за время вынужденного прогула в размере 274 162,98 руб., компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб.

Взыскать с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в доход государства государственную пошлину в размере 9 225 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу со дня его принятия, и может быть обжаловано в течении трех месяцев в Четвертый кассационный суд общей юрисдикции, через суд первой инстанции.

Мотивированный текст апелляционного определения изготовлен

17 октября 2024 г.

Председательствующий:

Одинцов В.В.

Судьи:

Башинский Д.А.

Тимофеев В.В.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
«Сочинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «СГУ»)

ул. Пастушкова, д. 94, Сочи, 354000
Тел./Факс: 8 (862) 204-85-01
E-mail: info@sgu.sgu.ru

ОКПО 21051408 ОКРП 1022302918406
ИНН 354003 2320051199 ОГРН 1022302918406

20.11.2024 № 01-2/1920
на № _____ от _____

В Центральный районный суд
г. Сочи

Заявитель (Ответчик): ФГБОУ ВО
«Сочинский государственный
университет»,
ИНН 2320051199 ОГРН 1022302918406
Адрес: 354003, г.Сочи, ул. Пастушкова, 94

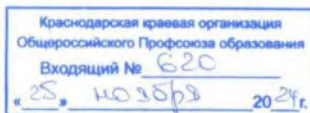
Представитель ответчика по доверенности:
Калайникова Елена Сергеевна,
Адрес: 354003, г.Сочи, ул. Пастушкова, д.
194/11, кв.16
телефон: 8-918-302-29-95,
адрес эл. почты: zakon2014@mail.ru

Истец:
Гордеева Евгения Васильевна, 11.11.1967г.р.,
Адрес фактического проживания: 354003,
г.Сочи, ул. Абрикосовая, д.19, кв.162
Тел.: 8-918-404-16-45

Третье лицо, не заявляющее
самостоятельных
требований
относительно предмета спора:
Краснодарская краевая организация
Общероссийского Профсоюза образования
350000, г.Краснодар, ул. Красноармейская, 70

Прокуратура Центрального района
г.Сочи
354000, г.Сочи, ул.К.Либанекта, д.7

Дело № 2-2265/2023
№ 33-33249/2024 (апелляционная
инстанция)



Заявление
о повороте исполнения решения суда

30.11.2023г. судебной коллегией по гражданским делам апелляционной инстанции Краснодарского краевого суда вынесено апелляционное определение по делу № 33-38682/23, которым решение Центрального районного суда г.Сочи от 09.06.2023г. по делу № 2-2265/2023 отменено и по делу принято новое решение о признании увольнения Гордеевой Е.В. незаконным, о восстановлении Гордеевой Е.В. в должности доцента кафедры экономики и финансов на 0,5 ставки с 30.12.2022 года, о взыскании с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. заработной платы за время вынужденного

прогула в размере 440 057 рублей, а также компенсации морального вреда в размере 30 000 рублей, расходов по оплате услуг нотариуса в размере 2100 рублей. В остальной части исковых требований отказано.

Апелляционное определение от 30.11.2023г., приведено в немедленное исполнение в соответствии со ст. 396 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом исполнено ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» полностью, что подтверждается приказом работодателя № 672-Л от 01.12.2023г. «О восстановлении на работе Гордеевой Евгении Васильевны», а также платежными поручениями о перечислении компенсации в размере 472157 рублей на банковский счет Гордеевой Е.В.: № 86207 от 04.12.2023г. (список перечисляемой в банк зарплаты № 1183 от 15.12.2023г.), № 86206 от 04.12.2023г. (список перечисляемой в банк зарплаты № 1184 от 15.12.2023г.).

Кассационным определением от 11.04.2024г. по делу № 88-10502/2024 судебной коллегии по гражданским делам кассационной инстанции Четвертого кассационного суда общей юрисдикции вышеуказанное апелляционное определение от 30.11.2023г. было отменено в части взыскания с федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Евгении Васильевны заработка за время вынужденного прогула, распределения судебных расходов и направлено дело в отмененной части на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Краснодарский краевой суд.

При новом рассмотрении дела судебная коллегия по гражданским делам апелляционной инстанции Краснодарского краевого суда вынесла апелляционное определение от 03.10.2024г. по делу № 33-33249/2024 (2-2265/2023), которым решение Центрального районного суда г.Сочи от 09.06.2023г. по делу № 2-2265/2023 отменила и по делу приняла новое решение о признании увольнения Гордеевой Е.В. незаконным, о восстановлении Гордеевой Е.В. в должности доцента кафедры экономики и финансов на 0,5 ставки с 31.12.2022 года по 31.12.2025г., о взыскании с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. компенсации за время вынужденного прогула в размере 274162,98 рублей, а также компенсации морального вреда в размере 30 000 рублей, о взыскании с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в доход государства государственной пошлины в размере 9225 рублей. В остальной части исковых требований отказано.

Поскольку при новом рассмотрении дела судом апелляционной инстанции принято противоположное решение в части размера компенсации за время вынужденного прогула, а также расходов по оплате услуг нотариуса необходимо произвести поворот исполнения решения.

Согласно п.1. ст.445 ГПК РФ, суд, рассматривающий дело в суде апелляционной инстанции, если он своим решением, определением или постановлением окончательно разрешает спор, обязан разрешить вопрос о

повороте исполнения решения суда или передать дело на разрешение суда первой инстанции.

Руководствуясь п.2. ст.445 ГПК РФ, в случае, если в решении, определении или постановлении вышестоящего суда нет никаких указаний на поворот исполнения решения суда, ответчик вправе подать соответствующее заявление в суд первой инстанции.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 443, 445 Гражданского процессуального кодекса РФ,

Прошу:

1) Произвести поворот исполнения апелляционного определения от «03» октября 2024г. по гражданскому делу № 33-33249/2024 (2-2265/2023) по исковому заявлению Гордеевой Евгении Васильевны к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании увольнения незаконным, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, восстановлении на работе.

2) Взыскать с истца Гордеевой Евгении Васильевны в пользу ответчика ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» сумму в размере 167994 рубля 02 коп. (было взыскано с ответчика: 440 057 рублей, 30 000 рублей, 2100 рублей), взысканную в пользу истца по отмененному решению суда.

Приложение:

1) Копия апелляционного определения от «03» октября 2024г. по делу № 33-33249/2024 (2-2265/2023) - 13 листов.

2) Копия выписки из приказа работодателя № 672-Л от 01.12.2023г. «О восстановлении на работе Гордеевой Евгении Васильевны» - 1 лист.

3) Платежные поручения: № 86207 от 04.12.2023г. (список перечисляемой в банк зарплаты № 1183 от 15.12.2023г.), № 86206 от 04.12.2023г. (список перечисляемой в банк зарплаты № 1184 от 15.12.2023г.) - 4 листа.

4) Уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление заинтересованным лицам копий заявления и приложенных к нему документов, которые у них отсутствуют.

5) Копия доверенности представителя от 29.12.2023 № 01-2/2802 - 1 лист.

Представитель ФГБОУ ВО «СГУ»
по доверенности

А.С. Калайникова

В Центральный районный суд города Сочи
354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Горького, 20.

Истец: Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 г.р., ур. г. Краснодара Краснодарского
края, зарегистрирована по адресу: 350075,
Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Алтайская, 4
к. 1 кв. 33
моб. тел. 8-918-404-16-45

Ответчик: ФГБОУ ВО «СГУ» г. Сочи
ИНН/КПП 2320051199/232001001
ОГРН 1022302918406, ОКПО 21053408
адрес: 354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Пластунская, 94

**Третье лицо, не заявляющее самостоятельных
требований относительно предмета спора:**
Краснодарская краевая организация
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
(Краснодарская краевая организация)
350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70
ИНН 2310020628
ОГРН 1022300005386

Прокуратура Центрального района г. Сочи
г. Сочи, ул. Карла Либкнехта, 7

ВОЗРАЖЕНИЕ

на заявление ответчика о повороте исполнения решения суда

Решением Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г. в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. (далее – Истец) к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее – Ответчик) о нарушении трудовых прав (восстановлении на работе) отказано.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 21.11.2023 г. решение Центрального районного суда г. Сочи от 11.05.2023 г. отменено с вынесением нового судебного акта, которым частично удовлетворены исковые требования Истца. Увольнение признано незаконным и я, восстановлена на работе.

Ответчик обращается в суд с заявлением о повороте исполнения решения суда и взыскании разницы в свою пользу суммы в размере 167 994,02 рублей. С доводами, изложенными в заявлении о повороте решения суда не согласна, считаю

их не обоснованными положениями действующего законодательства по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 396 Трудового кодекса РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно уволенного, подлежит немедленному исполнению.

Согласно ст. 211 Гражданского процессуального кодекса РФ немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда, в частности, о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев и восстановлении на работе.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г. решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г. было отменено с вынесением нового судебного акта, которым частично удовлетворены иски Истца. Так, судебный акт был немедленно исполнен, с Ответчика в пользу Истца взыскана сумма компенсации за время вынужденного прогула **440 057 рублей**.

При новом рассмотрении Судебной коллегией по гражданским делам Краснодарского краевого суда сумма компенсации за время вынужденного прогула была уменьшена до **274 162, 978 рублей**, при этом, основное требование (восстановление на работе) – осталось не изменённым.

Верховный Суд РФ указал, что смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом решения о восстановлении на работе). **Обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности, являясь неотъемлемой частью процесса восстановления на работе** (Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 N 5-В09-159, п. 6 Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2010 года, утвержденного Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 15.09.2010).

Таким образом по решению суда я восстановлена на прежнем месте работы и работодатель оплатил вынужденный прогул. Судом апелляционной инстанции решение суда первой инстанции отменено и увольнение признано незаконным.

Согласно ст. 443 ГПК РФ в случае отмены решения суда, приведенного в исполнение, и принятия после нового рассмотрения дела решения суда об отказе в иске полностью или в части либо определения о прекращении производства по делу или об оставлении заявления без рассмотрения ответчику должно быть возвращено все то, что было с него взыскано в пользу истца по отмененному решению суда (поворот исполнения решения суда).

Из содержания положений ч. 1 и абз. 1 ч. 3 ст. 445 ГПК РФ следует, что в случае отмены в апелляционном порядке решения суда поворот исполнения решения по общему правилу допускается по любым требованиям (за исключением поворота исполнения решения по делу о взыскании алиментов, который возможен лишь при наличии определенных обстоятельств: отмененное решение суда о взыскании алиментов основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах) (Определение Верховного Суда РФ от 29.08.2016 N 35-КГ16-16). При этом, следует отметить, что согласно ч. 3 ст. 445 ГПК РФ в случае отмены в кассационном или надзорном порядке решений суда по делам о взыскании денежных сумм по требованиям, **вытекающим из трудовых**

отношений, поворот исполнения решения допускается, если отмененное решение суда было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Вместе с тем, в ст. 397 ТК РФ также указано, что обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, **когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.**

Конституционный Суд РФ в отношении вступивших в законную силу решений суда признал установление подобных ограничений на поворот исполнения решения суда по делам, вытекающим из трудовых отношений, оправданным. Ограничение обратного взыскания с работника сумм, выплаченных ему на основании решения суда, вступившего в законную силу, является одной из таких гарантий и преследует цель соблюдения баланса прав и интересов работодателя и работника, не имеющего, как правило, иных источников дохода кроме заработной платы и выплат, возмещающих ее утрату, в том числе при вынужденном прогуле в случае увольнения, признанного судом незаконным (Определение Конституционного Суда РФ от 16.12.2010 N 1650-О-О).

Тем не менее из буквального трактования приведенных выше положений закона следует, что подобные ограничения на поворот исполнения решения суда по делам, вытекающим из трудовых отношений, установлены **только на случай отмены вступивших в законную силу решений в кассационном или надзорном порядке** и не распространяются на случаи, когда решение суда было отменено в апелляционном порядке. Поворот исполнения решения суда при отмене решения в апелляционном порядке также допускается только **при условии отмены решения суда о восстановлении работника в связи с сообщением им ложных сведений или представлением подложных документов** (Определение первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.10.2020 N 88-25283/2020).

Ложных сведений или подложных документов в материалы дела я никаких не представляла. Расчёт компенсации за время вынужденного прогула был произведён на основании справки о средней заработной плате от 30.12.2022 г. № 0000-001381, выданной Ответчиком.

Таким образом, обратное взыскание денежных средств, выплаченных мне на основании апелляционного определения Судебной коллегии, полагаю невозможным, так как решение суда первой инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований **отменено в апелляционном порядке, при оставлении в силе основного требования (восстановления на работе)** и пересмотре дела судами вышестоящих инстанций.

На основании вышеизложенного прошу суд отказать Истцу в удовлетворении требований о повороте исполнения решения суда, поскольку считаю это требование необоснованным.

Е.В. Гордеева

ОПРЕДЕЛЕНИЕ
о повороте исполнения решения суда

10 января 2025 года

КОПИЯ г. Сочи

Центральный районный суд г. Сочи Краснодарского края в составе судьи Вергуновой Е.М., при секретаре судебного заседания Росляковой К.А., рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края заявление представителя ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о повороте исполнения решения суда по гражданскому делу по иску Гордеевой Евгении Васильевны к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении Гордеевой Евгении Васильевны незаконными, в части заключения трудового договора сроком на 3 года и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в сумме 1 533,30 рублей, возложении обязанности отменить приказ № 796-Л от 15.12.2022 года об увольнении Гордеевой Евгении Васильевны и восстановить на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату нотариальных действий,

установил:

25.11.2024 представитель ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» обратился в Центральный районный суд г. Сочи с заявлением о повороте исполнения решения суда, обосновав его следующим.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 отменено, по делу принято новое решение, которым частично удовлетворены исковые требования Гордеевой. Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе, а именно признан незаконным и отменен приказ об увольнении № 796-Л от 15.12.2022 года, Гордеева Е.В. восстановлена в должности доцента кафедры экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31.12.2022 года по 31.12.2025 года, с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» взыскана в пользу Гордеевой Е.В. компенсация за время вынужденного прогула в размере 440 057 рублей, компенсация морального вреда в размере 30 000 рублей, расходы по оплате услуг нотариуса в размере 2 100 рублей, в удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

Кассационным определением судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11.04.2024 апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 отменено в части взыскания с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. заработка за время вынужденного прогула, распределении судебных расходов, дело в отмененной части направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Краснодарский краевой суд.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 отменено, по делу принято новое решение, которым частично удовлетворены исковые требования Гордеевой. Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе, а именно признан незаконным и отменен приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 г., Гордеева Е.В. восстановлена в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на

период с 31 декабря 2022 г. по 31 декабря 2025 г., с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» взыскана в пользу Гордеевой Е.В. компенсация за время вынужденного прогула в размере 274 162,98 руб., компенсация морального вреда в размере 30 000 руб., с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в доход государства взыскана государственная пошлина в размере 9 225 руб.

Поскольку в апелляционном определении судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 не содержится указание на поворот исполнения апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023, представитель заявителя просит вынести определение о повороте исполнения апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 и взыскать с истца Гордеевой Е.В. в пользу ответчика ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» денежные средства в размере 167 994 руб. 02 коп., взысканные в пользу истца по отмененному судебному акту.

В судебное заседание представитель ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» не явился, в заявлении просил о рассмотрении дела в его отсутствие.

В судебное заседание Гордеевой Е.В. не явилась, извещена судом надлежащим образом, причины своей неявки суду не сообщила, об отложении судебного заседания не просила.

В соответствии с ч. 2 ст. 444 ГПК РФ неявка указанных выше лиц не является препятствием к рассмотрению заявления о повороте исполнения решения суда.

Изучив материалы гражданского дела, суд пришел к выводу об удовлетворении заявления представителя ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о повороте исполнения вышеуказанного апелляционного определения суда, руководствуясь следующим.

Решением Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении Гордеевой Е.В. незаконными, в части заключения трудового договора сроком на 3 года и взыскания заработной платы за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в сумме 1 533, 30 рублей, возложении обязанности отменить приказ № 796-Л от 15.12.2022 года об увольнении Гордеевой Е.В. и восстановить на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату нотариальных действий отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 отменено, по делу принято новое решение, которым частично удовлетворены исковые требования Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе, а именно признан незаконным и отменен приказ об увольнении № 796-Л от 15.12.2022 года, Гордеева Е.В. восстановлена в должности доцента кафедры экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31.12.2022 года по 31.12.2025 года, с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» взыскана в пользу Гордеевой Е.В. компенсация за время вынужденного прогула в размере 440 057 рублей, компенсация морального вреда в размере 30 000 рублей, расходы по оплате услуг нотариуса в размере 2 100 рублей, в удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 исполнено ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет», что подтверждается выпиской из приказа ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» № 672-Л от 01.12.2023 о восстановлении на работе Гордеевой Е.В., а также списком перечисляемой в банк зарплаты № 1183 от 05.12.2023 г., платежным поручением № 86207 от 04.12.2023, списком перечисляемой в банк зарплаты № 1183 от 05.12.2023 г., платежным поручением № 86206 от 04.12.2023.

Кассационным определением судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11.04.2024 апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 отменено в части взыскания с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. заработка за время вынужденного прогула, распределении судебных расходов, дело в отмененной части направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Краснодарский краевой суд.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 отменено, по делу принято новое решение, которым частично удовлетворены исковые требования Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе, а именно признан незаконным и отменен приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 г., Гордеева Е.В. восстановлена в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 г. по 31 декабря 2025 г., с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» взыскана в пользу Гордеевой Е.В. компенсация за время вынужденного прогула в размере 274 162,98 руб., компенсация морального вреда в размере 30 000 руб., с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в доход государства взыскана государственная пошлина в размере 9 225 руб.

Статьей 443 ГПК РФ предусмотрено, что в случае отмены решения суда, приведенного в исполнение, и принятия после нового рассмотрения дела решения суда об отказе в иске полностью или в части либо определения о прекращении производства по делу или об оставлении заявления без рассмотрения ответчику должно быть возвращено все то, что было с него взыскано в пользу истца по отмененному решению суда (поворот исполнения решения суда).

В соответствии с ч. 2 ст. 444 ГПК РФ в случае, если суд, вновь рассматривавший дело, не разрешил вопрос о повороте исполнения решения суда, ответчик вправе подать в этот суд заявление о повороте исполнения решения суда. Это заявление рассматривается в судебном заседании. Лица, участвующие в деле, извещаются о времени и месте заседания, однако их неявка не является препятствием к рассмотрению заявления о повороте исполнения решения суда.

Таким образом, судебный акт, на основании которого ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет», восстановило Гордееву Е.В. в должности доцента кафедры экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31.12.2022 года по 31.12.2025 года, с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» взыскана в пользу Гордеевой Е.В. компенсация за время вынужденного прогула в размере 440 057 рублей, компенсация морального вреда в размере 30 000 рублей, расходы по оплате услуг нотариуса в размере 2 100 рублей, отменен в части взыскания с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. заработка за время вынужденного прогула, распределении судебных расходов, дело в отмененной части направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Краснодарский краевой суд, а при новом рассмотрении суд апелляционной инстанции вынес апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024, которым признал незаконным и отменил приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 г., восстановил Гордееву Е.В. в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 г. по 31 декабря 2025 г., взыскал с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. компенсацию за время вынужденного прогула в размере 274 162,98 руб., компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб., взыскал с ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» в доход государства государственную пошлину в размере 9 225 руб.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу со дня его принятия.

Следовательно, в настоящее время существует необходимость произвести поворот исполнения апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 по вышеуказанному гражданскому делу, исполненного в полном объеме.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 443 ГПК РФ суд

определил:

заявление представителя ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о повороте исполнения решения суда по гражданскому делу по иску Гордеевой Евгении Васильевны к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении Гордеевой Евгении Васильевны незаконными, в части заключения трудового договора сроком на 3 года и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в сумме 1 533,30 рублей, возложении обязанности отменить приказ № 796-Л от 15.12.2022 года об увольнении Гордеевой Евгении Васильевны и восстановить на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату нотариальных действий удовлетворить.

Произвести поворот исполнения апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 по гражданскому делу по иску Гордеевой Евгении Васильевны к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении Гордеевой Евгении Васильевны незаконными, в части заключения трудового договора сроком на 3 года и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в сумме 1 533,30 рублей, возложении обязанности отменить приказ № 796-Л от 15.12.2022 года об увольнении Гордеевой Евгении Васильевны и восстановить на работе в прежней должности, заключив трудовой договор сроком на 3 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату нотариальных действий.

Взыскать с Гордеевой Евгении Васильевны, 11.11.1967 года рождения, паспорт гражданина Российской Федерации серии 0312 номер 209335, выдан 07.12.2012 ОУФМС РФ по Краснодарскому краю в Карасунском округе гор. Краснодара в пользу Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» ИНН 2320051199 денежные средства в размере 167 994 рублей 02 копеек.

Определение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Краснодарский краевой суд через Центральный районный суд г. Сочи в течение 15 дней со дня его вынесения в окончательной форме.

Судья



Е.М. Вергунова

**В Четвёртый кассационный суд
общей юрисдикции**

350906, г. Краснодар, ул. Морская, 3
через Центральный районный суд города Сочи
354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Горького, 20.

Истец: Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 г.р., ур. г. Краснодара Краснодарского
края, зарегистрирована по адресу: 350075,
Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Алтайская, 4
к. 1 кв. 33
моб. тел. 8-918-404-16-45

Ответчик: ФГБОУ ВО «СГУ» г. Сочи
ИНН/КПП 2320051199/232001001
ОГРН 1022302918406, ОКПО 21053408
адрес: 354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Пластунская, 94

**Третье лицо, не заявляющее самостоятельных
требований относительно предмета спора:**

Краснодарская краевая организация
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
(Краснодарская краевая организация)
350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70
ИНН 2310020628
ОГРН 1022300005386

Прокуратура Центрального района г. Сочи
г. Сочи, ул. Карла Либкнехта, 7

Дело № 2-2265/2023, № 33-33249/2024

**КАССАЦИОННАЯ ЖАЛОБА
на определение Судебной коллегии по гражданским делам
Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 г.**

Решением Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г. в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. (далее – Истец) к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее – Ответчик) о нарушении трудовых прав (восстановлении на работе) было отказано.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г. решение Центрального районного суда г. Сочи от 09.06.2023 г. отменено с вынесением нового судебного акта, которым частично удовлетворены исковые требования Истца.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г. считаю законным и обоснованным, постановленным на основе правильного применения норм процессуального и материального права, и выводах, сделанных после всестороннего, объективного исследования и установления судом всех юридически-значимых обстоятельств по делу, на основе верной оценки всех допустимых доказательств.

Вместе с тем, с определением Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 г. в части уменьшения суммы компенсации за время вынужденного прогула не согласна, считаю его не соответствующим положениям действующего законодательства.

В результате вынесения обжалуемого в этой части судебного акта, размер компенсации среднего заработка за время вынужденного прогула **был уменьшен на 165 895 руб.**, по сравнению с размером **(440 057 руб.)**, ранее установленным определением Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30.11.2023 г.

С расчётом среднего заработка, произведённым ответчиком, согласно которого размер ежедневного заработка Гордеевой Е.В. составил - 1 004,26 руб. я не согласна по следующему основанию.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы регламентированы Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 (далее – постановление № 922).

Согласно положениям пункта 9 постановления № 922 среднедневной заработок рассчитан как сумма фактически начисленной заработной платы за расчетный период (без сумм, выплаченных за дни отпуска, компенсаций за отпуск и по нетрудоспособности) деленная на фактически отработанные дни в расчетном периоде (без учета праздничных, выходных дней и отпуска по 6-дневной рабочей неделе - 261 день).

В основу расчёта положена справка о заработной плате от 15.05.2024 № 138, выданная ответчиком.

Сумма фактической заработной платы с декабря 2021 по ноябрь 2022 г. (без учета отпускных и компенсации за отпуск) составляет 437 797, 81 руб.

437 797, 81: 12 (месяцев) = 1 667, 39 (одна тысяча шестьсот шестьдесят семь рублей) 39 копеек (среднедневной заработок).

Период вынужденного прогула составил 274 рабочих дня по 6-дневной рабочей неделе (без учета выходных и праздничных дней) с 01.01.2023 по 30.11.2023 (с 01.12.23 восстановлена на рабочем месте по решению суда).

Таким образом, сумма выплаты за время вынужденного прогула составила: **1 677, 39 x 274 = 459 604, 86 руб.** - компенсация за время вынужденного прогула, а не в размере 274 162,98 руб., установленная обжалуемым судебным актом.

В соответствии со статьёй 379.7 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в кассационном порядке среди прочих являются:

нарушение, либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

В соответствии со ст. 376.1 ГПК РФ кассационная жалоба в кассационный суд общей юрисдикции подается в срок, не превышающий трех месяцев со дня вынесения определения кассационным судом общей юрисдикции, рассмотревшим кассационные жалобу, по существу.

Срок подачи кассационных жалобы в кассационный суд общей юрисдикции, пропущенный по причинам, признанным судом уважительными, может быть восстановлен судьей соответствующей судебной коллегии.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда мной до настоящего времени не получено. Вместе с тем, ознакомиться с обжалуемым судебным актом я смогла только с момента размещения его на официальном сайте Краснодарского краевого суда 06.11.2024 г., что подтверждается датой его публикации. (https://kraevoi--krd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&uid=c6819dfd-42e3-4156-ad43-fcbafb99f987&deloId=5&caseType=0&new=0&srv_num=1&hideJudge=0)

Таким образом, 3-х месячный срок подачи кассационной жалобы считаю пропущен мной по уважительной причине.

На основании изложенного, руководствуясь главой 41 ГПК РФ,

ПРОШУ СУД:

1. Восстановить срок для подачи кассационной жалобы;
2. Отменить определением Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 г. **в части уменьшения суммы компенсации за время вынужденного прогула** и принять по делу новое судебное постановление.

Приложение: документы, подтверждающие направление или вручение другим лицам, участвующим в деле, копий кассационных жалоб.

Е.В. Гордеева

ЧЕТВЕРТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД
ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

Дело № 88-10190/2025
№ дела суда 1-й инстанции 2-2265/2023
УИД: 23RS0059-01-2023-000740-12

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Краснодар

9 апреля 2025 года

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Мотиной И.И.,
судей Сиюхова А.Р., Якубовской Е.В.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Гордеевой Евгении Васильевны к ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе, с кассационной жалобой Гордеевой Евгении Васильевны, поступившей в суд 18 марта 2025 года, на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 3 октября 2024 года.

Заслушав доклад судьи Сиюхова А.Р., пояснения представителя третьего лица Краснодарской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования по доверенности Балыцкого С.Н., не возражавшего против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора отдела управления Главного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Капитан-Дубровской Е.Н. о том, что апелляционное определение подлежит оставлению без изменения, судебная коллегия

установила:

Истец Гордеева Е.В. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования "Сочинский государственный университет" (далее - ФГБУ ВО "СГУ"), в котором, с учетом уточнения исковых требований в порядке ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила признать незаконными действия ответчика по её увольнению, отменить приказ от 15 декабря 2022 года № 796-Л об увольнении Гордеевой Е.В. восстановить её на работе в прежней должности, заключив с ней трудовой договор сроком на 3 года, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в размере 1533,30 рубля исходя из количества календарных дней на дату вынесения решения, компенсацию морального вреда в размере 200 000 рублей, расходы за совершение нотариальных действий в сумме 2 100 рублей.

В обоснование заявленных требований указала, что она является кандидатом экономических наук, осуществляла трудовую деятельность в должности доцента кафедры экономики и финансов, и состояла в трудовых отношениях с ФГБУ ВО "СГУ" в период с 2004 года по 30 декабря 2022 года на должностях профессорско-преподавательского состава. Приказом ФГБУ ВО "СГУ" от 15 декабря 2022 года № 796-Л она уволена в связи с истечением срока трудового договора - по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Считает, что работодателем принято неправомерное решение об увольнении без учета положений Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года N 32-П, которым часть 1 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации признана частично неконституционной. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Одновременно, положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 года № 749 утверждено положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Пунктом 3 данного положения предусмотрено, что заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника в организации, а также переводу на такую должность, предшествует избрание по конкурсу. Полагает, что конкурс на замещение вакантной должности был ею пройден успешно, о чем свидетельствует протокол Ученого Совета университета об избрании на выборную должность и заключенный трудовой договор от 1 сентября 2022 года № 160. Вместе с тем, в соответствии с пунктом 7 положения фамилия и должность её не была объявлена за два месяца до окончания учебного года среди работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте ответчика. Соглашение о заключении трудового договора на четыре месяца между сторонами по делу не заключалось, она не давала согласия на указанный срок трудового договора. Ответчиком (работником отдела кадров) в устной форме от имени руководства университета истцу доведена информация о планируемом сроке избрания до 30 декабря 2022 года и о том, что осенью 2022 снова будет объявлен конкурс на должности. До нее преднамеренно доведена недостоверная информация о том, что следующая аттестационная комиссия для сотрудников, с которыми срочные трудовые договоры заключены на четыре месяца, будет проведена до декабря 2022 года. Однако, ни в сентябре, ни в октябре 2022 года на сайте университета не была

размещена информация, как о планируемом проведении конкурса, так и о лицах, у которых заканчивается срок трудового договора.

Решением Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 9 июня 2023 года в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 09 июня 2023 года отменено, по делу принято новое решение, которым частично удовлетворены исковые требования Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «СГУ».

Суд апелляционной инстанции признал незаконным и отменил приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 года. Восстановил Гордееву Е.В. в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 года по 31 декабря 2025 года. Взыскал с ФГБОУ ВО «СГУ» в пользу Гордеевой Е.В. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 440 057 рублей, компенсацию морального вреда в размере 30 000 рублей, расходы по оплате услуг нотариуса в размере 2100 рублей. В удовлетворении остальной части исковых требований отказал.

Определением Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11 апреля 2024 года постановлено апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года отменить в части взыскания с Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Евгении Васильевны заработка за время вынужденного прогула, распределении судебных расходов. Направить дело в отмененной части на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Краснодарский краевой суд. В остальной обжалуемой части апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года оставить без изменения, кассационную жалобу представителя Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» - в части без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 3 октября 2024 года постановлено решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 9 июня 2023 года отменить. Принять по делу новое решение, которым частично удовлетворить исковые требования Гордеевой Е.В. к ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе. Признать незаконным и отменить приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 года. Восстановить Гордееву Е.В. в должности доцента на кафедру

экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 года по 31 декабря 2025 года. Взыскать с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. компенсацию за время вынужденного прогула в размере 274 162,98 руб., компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб. Взыскать с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в доход государства государственную пошлину в размере 9 225 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

В кассационной жалобе истцом ставится вопрос об отмене апелляционного определения в части уменьшения суммы компенсации за время вынужденного прогула как незаконного, постановленного с неправильным применением норм материального и процессуального права. В обоснование доводов указывает, что судом неправомерно снижен размер компенсации за время вынужденного прогула.

В судебном заседании суда кассационной инстанции представитель третьего лица Краснодарской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования по доверенности Балыцкий С.Н. не возражал против удовлетворения кассационной жалобы прокурор отдела управления Главного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Капитан-Дубровская Е.Н. дала заключение о том, что апелляционное определение подлежит оставлению без изменения.

Другие лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещенные о дате и времени судебного разбирательства, в судебное заседание не явились.

Калашниковой А.С. направлено почтовое извещение, которое возвращено отправителю в связи с истечением срока хранения, что подтверждается почтовым идентификатором 80408407836066.

Третий (апелляционно-кассационный) отдел (с дислокацией в г. Краснодаре) управления по обеспечению участия прокуроров в гражданском и арбитражном процессе, Прокуратура Центрального района г. Сочи, Краснодарская краевая организация Общероссийского Профсоюза образования, ФГБОУ ВО «СГУ» г. Сочи, Гордеева Е.В. извещены посредством вручения почтового отправления, что подтверждается почтовыми идентификаторами 80408407835861, 80408407835823, 80408407835847, 80408407835892, 80408407835717.

В соответствии с абзацем вторым пункта 67 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 года № 25 юридически значимое сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено, но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним (пункт 1 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации). Например, сообщение считается доставленным, если адресат уклонился от получения корреспонденции в отделении связи, в связи с чем она была возвращена по истечении срока хранения. Риск неполучения поступившей корреспонденции несет адресат.

Согласно части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации неявка в судебное заседание кассационного суда общей юрисдикции лица, подавшего кассационные жалобу, представление, и других лиц, участвующих в деле, извещенных надлежащим образом о времени и месте судебного разбирательства, не препятствует рассмотрению дела в их отсутствие.

В соответствии со статьей 113 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации лица, участвующие в деле извещаются заказным письмом с уведомлением о вручении, телефонограммой или телеграммой, либо с помощью иных средств связи и доставки, обеспечивающих фиксирование судебного извещения или вызова и его вручение адресату.

Органы государственной власти, органы местного самоуправления, иные органы и организации, являющиеся сторонами и другими участниками процесса, могут извещаться судом о времени и месте судебного заседания или совершения отдельных процессуальных действий лишь посредством размещения соответствующей информации в установленном порядке в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", такие лица, получившие первое судебное извещение по рассматриваемому делу, самостоятельно предпринимают меры по получению дальнейшей информации о движении дела с использованием любых источников такой информации и любых средств связи.

Лица, участвующие в деле, несут риск наступления неблагоприятных последствий в результате непринятия ими мер по получению информации о движении дела.

Информация о месте и времени рассмотрения кассационной жалобы заблаговременно размещена на официальном сайте Четвертого кассационного суда общей юрисдикции.

При таких обстоятельствах в целях недопущения волокиты и скорейшего рассмотрения и разрешения гражданских дел судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся участников процесса.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующему.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции рассматривает дело в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении.

Согласно части 1 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное

применение норм материального права или норм процессуального права.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Гордеева Е.В. с 2004 года работала в ФГБУ ВО "СГУ" на должностях профессорско-преподавательского состава.

ФГБУ ВО "СГУ" является федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 декабря 2018 года № 1278.

Порядок проведения конкурса профессорско-преподавательского состава университета определен положением ФГБУ ВО "СГУ" от 4 марта 2016 года.

Истец Гордеева Е.В. 30 июня 2022 года на Ученом Совете университета избрана на должность доцента кафедры экономики и финансов. Приказом ФГБУ ВО "СГУ" от 30 июня 2022 года № 372-Л утверждено решение Ученого Совета университета об избрании Гордеева Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Аттестационной комиссией по результатам заседания от 29 июня 2022 года Гордеева Е.В. рекомендована к избранию на должность доцента кафедры экономики и финансов до 30 декабря 2022 года.

Между ФГБУ ВО "СГУ" и Гордеевой Е.В. 1 сентября 2022 года заключен трудовой договор №161 на срок до 30 декабря 2022 года.

Приказом руководителя ФГБУ ВО "СГУ" - ректора Гайдамашко И.В. от 1 сентября 2022 года № 483-Л Гордеева Е.В. принята на работу в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность на срок с 1 сентября 2022 года по 30 декабря 2022 года.

ФГБУ ВО "СГУ" в адрес Гордеевой Е.В. 14 декабря 2022 года направлено уведомление об истечении срока заключенного трудового договора от 1 сентября 2022 года, с которым истец ознакомлена лично 14 декабря 2022 года под роспись.

Приказом ФГБУ ВО "СГУ" - ректора Гайдомашко И.В. от 15 декабря 2022 года № 796-Л постановлено прекратить действие трудового договора с Гордеевой Е.В. от 1 сентября 2022 года и уволить истца с 30 декабря 2022 года по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по истечении срока трудового договора.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что процедура увольнения проведена ФГБУ ВО "СГУ" в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регламентирующего особенности, как заключения, так и расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, а также в соответствии с локальными нормативными актами университета.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции, в том числе и в части суммы компенсации за время вынужденного прогула, в связи с чем постановил вышеуказанное апелляционное определение.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции не соглашается с выводами суда апелляционной инстанции в части взыскания с ответчика в пользу истца компенсацию за время вынужденного прогула, в связи с нарушением норм материального права.

Согласно части 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В силу пункта 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922, предусмотрено, что при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего

времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней (пункт 9).

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам),

денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом, в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения (пункт 17).

Из приведенных правовых норм и разъяснений по их применению высшей судебной инстанции следует, что для определения размера подлежащего выплате работнику заработка за время вынужденного прогула является выяснение следующих юридически значимых обстоятельств: продолжительность периода вынужденного прогула, размер фактически начисленной истцу заработной платы и фактически отработанного истцом времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за истцом сохраняется средняя заработная плата, режим работы истца в юридически значимый период, установленный работодателем порядок учета рабочего времени, размер среднего дневного заработка, количество рабочих дней по установленному работнику трудовым договором, локальными актами работодателя режиму работы в периоде, подлежащем оплате; если за время вынужденного прогула в организации увеличены оклады (должностные оклады), каков коэффициент, рассчитанный путем деления оклада (должностного оклада), установленного работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на оклад (должностной оклад), установленный в расчетном периоде.

Как следует из положений пункта 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» среднедневной заработок рассчитывается как сумма фактически начисленной заработной платы за расчетный период (без сумм, выплаченных за дни отпуска, компенсаций за отпуск и по нетрудоспособности), деленная на фактически отработанные дни в расчетном периоде (без учета праздничных, выходных дней и отпуска по 2-дневной рабочей неделе – 26 день).

Судом апелляционной инстанции при расчете размера ежедневного заработка указан период за 76 дней, что противоречит правилам исчисления среднего заработка, согласно которым период исчисления среднедневного

заработка указывается за 1 год.

Соответственно, доводы кассационной жалобы в части неправильного исчисления компенсации за время вынужденного прогула заслуживают внимания.

Учитывая, что повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции, судебная коллегия считает необходимым отменить апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 3 октября 2024 года в части взыскания с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Евгении Васильевны компенсации за время вынужденного прогула и в этой части направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции. В остальной части апелляционное определение подлежит оставлению без изменения.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального и процессуального права.

Руководствуясь статьями 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 3 октября 2024 года в части взыскания с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Евгении Васильевны компенсации за время вынужденного прогула отменить и в этой части направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

В остальной части апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 3 октября 2024 года оставить без изменения.

Председательствующий



И.И. Мотина

Судьи



А.Р. Сиюхов



Е.В. Якубовская

Мотивированное определение в окончательной форме составлено 9 апреля 2025 года.

**В Судебную коллегия по гражданским делам
Краснодарского краевого суда**

Истец: Гордеева Евгения Васильевна,
11.11.1967 г.р., ур. г. Краснодара Краснодарского
края, зарегистрирована по адресу: 350075,
Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Алтайская, 4
к. 1 кв. 33
моб. тел. 8-918-404-16-45

Ответчик: ФГБОУ ВО «СГУ» г. Сочи
ИНН/КПП 2320051199/232001001
ОГРН 1022302918406, ОКПО 21053408
адрес: 354000, Краснодарский край, г. Сочи,
ул. Пластунская, 94

**Третье лицо, не заявляющее самостоятельных
требований относительно предмета спора:**
Краснодарская краевая организация
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
(Краснодарская краевая организация)
350000, г. Краснодар, ул. Красноармейская, 70
ИНН 2310020628
ОГРН 1022300005386

Прокуратура Центрального района г. Сочи

г. Сочи, ул. Карла Либкнехта, 7

№ 33-16244/2025

Х О Д А Т А Й С Т В О

об уточнении исковых требований в порядке ст. 39 ГПК РФ

В производстве Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда рассматривается гражданское дело № 33-16244/2025 по апелляционной жалобе Гордеевой Е.В. (далее – Истец) к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее – Ответчик, Работодатель) на определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03.10.2024 г. в части взыскания компенсации за время вынужденного прогула, направленное на новое рассмотрение определением Судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда от 09.04.2025 г.

В связи с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции в части взыскания с Ответчика в пользу Истца компенсации заработка

за время вынужденного прогула и на основании справки о заработной плате от 15.05.2024 № 138, выданной Работодателем, Истцом произведён новый расчёт компенсации за время вынужденного прогула (прилагается).

Согласно произведённого расчёта сумма компенсации за время вынужденного прогула увеличилась и составила **459 604, 86 руб.**, вместо взысканной на основании апелляционного определения Судебной коллегией по гражданским делам от 30.11.2023 г. (**440 057 руб.**). То есть сумма компенсации за время вынужденного прогула увеличилась на **19 547,86 руб.**

В соответствии со ст. 39 ГПК РФ истец вправе изменить основание или предмет иска, увеличить или уменьшить размер исковых требований.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст.35, 39 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Принять уточнение к исковым требованиям Гордеевой Евгении Васильевны в части взыскания с Ответчика в пользу Истца компенсации заработка за время вынужденного прогула в виде расчёта (прилагается).

2. Взыскать с Ответчика в пользу Гордеевой Евгении Васильевны разницу компенсации за время вынужденного прогула в сумме **19 547,86 руб.**

Приложение:

- Копия справки о заработной плате от 15.05.2024 № 138.
- Расчёт компенсации за время вынужденного прогула.

РАСЧЁТ
компенсации за время вынужденного прогула
по гражданскому делу № 33-16244/2025

В соответствии со ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы регламентированы Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 (далее – постановление № 922).

Согласно положениям пункта 9 постановления № 922 среднедневной заработок рассчитан как сумма фактически начисленной заработной платы за расчетный период (без сумм, выплаченных за дни отпуска, компенсаций за отпуск и по нетрудоспособности) деленная на фактически отработанные дни в расчетном периоде (без учета праздничных, выходных дней и отпуска по 6-дневной рабочей неделе - 261 день).

В основу расчёта положена справка о заработной плате от 15.05.2024 № 138, выданная работодателем (прилагается).

Сумма фактической заработной платы с декабря 2021 по ноябрь 2022 г. составила (без учета отпускных и компенсации за отпуск) составляет 437 797, 81 руб.

437 797, 81: 12 (месяцев): = 1 667, 39 (одна тысяча шестьсот шестьдесят семь рублей) 39 копеек (среднедневной заработок).

Период вынужденного прогула составил 274 рабочих дня по 6-дневной рабочей неделе (без учета выходных и праздничных дней) с 01.01.2023 по 30.11.2023 (с 01.12.23 восстановлена на рабочем месте по решению суда).

Таким образом, сумма выплаты за время вынужденного прогула составила:

1 677, 39 х 274 = 459 604, 86 коп. - компенсация за время вынужденного прогула.

Приложение: справка о заработной плате от 15.05.2024 № 138, выданная ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет» (работодатель).

Е.В. Гордеева

8 июля 2025 года

город Краснодар

Судебная коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда в составе:
председательствующего Черновой Н.Ю.
судей Поповой С.К., Першиной Н.В.
по докладу судьи Черновой Н.Ю.
при помощнике Массалитове В.Н.
с участием прокурора Куатовой Ж.Г.
рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционному представлению старшего советника юстиции прокуратуры Центрального района г. Сочи Козяйчева А.И. и апелляционной жалобе Гордеевой Е.В. на решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 9 июня 2023 года по иску Гордеевой Евгении Васильевны к ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе,
Заслушав доклад судьи Черновой Н.Ю., содержание решения суда первой инстанции, доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия

установила:

Истец Гордеева Е.В. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования "Сочинский государственный университет" (далее - ФГБУ ВО "СГУ"), в котором, с учетом уточнения исковых требований в порядке ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила признать незаконными действия ответчика по её увольнению, отмени! приказ от 15 декабря 2022 года № 796-Л об увольнении Гордеевой Е.В. восстановить её на работе в прежней должности, заключив с ней трудовой договор сроком на 3 года, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула из расчета среднедневного заработка в размере 1533,30 рубля исходя из количества календарных дней на дату вынесения решения, компенсацию морального вреда в размере 200 000 рублей, расходы за совершение нотариальных действий в сумме 2 100 рублей.

В обоснование заявленных требований указала, что она является кандидатом экономических наук, осуществляла трудовую деятельность в должности доцента кафедры экономики и финансов, и состояла в трудовых отношениях с ФГБУ ВО "СГУ" в период с 2004 года по 30 декабря 2022 года на должностях профессорско-преподавательского состава. Приказом ФГБУ ВО "СГУ" от 15 декабря 2022 года № 796-Л она уволена в связи с истечением срока трудового договора - по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Считает, что работодателем принято неправомерное решение об увольнении без учета положений Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года N 32-П, которым часть 1 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации признана частично неконституционной. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избранию по конкурсу на замещение соответствующей должности. Одновременно, положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 года № 749 утверждено положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Пунктом 3 данного положения предусмотрено, что заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника в организации, а также переводу на такую должность, предшествует избрание по конкурсу. Полагает, что конкурс на замещение вакантной должности был ею пройден успешно, о чем свидетельствует протокол Ученого Совета университета об избрании на выборную должность и заключенный трудовой договор от 1 сентября 2022 года № 160. Вместе с тем, в соответствии с пунктом 7 положения фамилия и должность её не была объявлена за два месяца до окончания учебного года среди работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте ответчик:: Соглашение о заключении трудового договора на четыре месяца между сторонами по делу не заключалось, она не давала согласия на указанный срок трудового договора. Ответчиком (работником отдела кадров) в устной форме от имени руководства университета истцу доведена информация о планируемом сроке избрания до 30 декабря 2022 года и о том, что осенью 2022 снова будет объявлен конкурс на должность. До нее преднамеренно доведена недостоверная информация о том, что следующая аттестационная комиссия для сотрудников, с которыми срочные трудовые договоры заключены на четыре месяца, будет проведена до декабря 2022 года. Однако, ни в сентябре, ни в октябре 2022 года на сайте университета не была размещена информация, как о планируемом проведении конкурса, так и о лицах, у которых заканчивается срок трудового договора.

Решением Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 9 июня 2023 года в удовлетворении исковых требований Гордеевой Е.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года решение Центрального районного суда города Сочи

Краснодарского края от 09 июня 2023 года отменено, по делу принято новое решение, которым частично удовлетворены исковые требования Гордеевой Е.В. к ФГБОУ ВО «СГУ».

Суд апелляционной инстанции признал незаконным и отменил приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 года. Восстановил Гордееву Е.В. в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 года по 31 декабря 2025 года. Взыскал с ФГБОУ ВО «СГУ» в пользу Гордеевой Е.В. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 440 057 рублей, компенсацию морального вреда в размере 30 000 рублей, расходы по оплате услуг нотариуса в размере 2100 рублей. В удовлетворении остальной части исковых требований отказал.

Определением Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11 апреля 2024 года постановлено апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года отменить в части взыскания с Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Евгении Васильевны заработка за время вынужденного прогула, распределении судебных расходов. Направить дело в отмененной части на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Краснодарский краевой суд. В остальной обжалуемой части апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 30 ноября 2023 года оставить без изменения, кассационную жалобу представителя Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» - в части без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 3 октября 2024 года постановлено решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 9 июня 2023 года отменить. Принять по делу новое решение, которым частично удовлетворить исковые требования Гордеевой Е.В. к ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» о признании действий при увольнении незаконными в части заключения трудового договора сроком на три года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении на работе. Признать незаконным и отменить приказ об увольнении № 796-Л от 15 декабря 2022 года. Восстановить Гордееву Е.В. в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 года по 31 декабря 2025 года. Взыскать с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. компенсацию за время вынужденного прогула в размере 274 162,98 руб., компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб. Взыскать с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в доход государства государственную пошлину в размере 9 225 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Определением Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 9 апреля 2025 года отменено апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 3 октября 2024 года в части взыскания с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. компенсации за время вынужденного прогула и в этой части дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Краснодарский краевой суд.

В остальной части апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 3 октября 2024 года оставлено без изменения.

В судебном заседании апелляционной инстанции Гордеева Е.В. доводы апелляционной жалобы поддержала, предоставила расчет компенсации за время вынужденного прогула по состоянию на 08 июля 2025 года.

В судебном заседании апелляционной инстанции представитель Комитета Краснодарской краевой организации профсоюза по доверенности Балыцкий С.Н. просил судебную коллегию решение отменить, вынести новое решение, которым исковые требования удовлетворить согласно представленным расчетам.

В судебном заседании апелляционной инстанции помощник прокурора Куатова Ж.Г. апелляционное представление поддержала.

Иные стороны в судебное заседание апелляционной инстанции не явились, несмотря на то, что о месте и времени рассмотрения апелляционной жалобы извещены заблаговременно в соответствии с положениями статей 113, 114 ГПК РФ, что подтверждается судебными уведомлениями.

В соответствии с абзацем вторым пункта 67 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 года № 25 юридически значимое сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено, но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним (пункт 1 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации). Например, сообщение считается доставленным, если адресат уклонился от получения корреспонденции в отделении связи, в связи с чем она была возвращена по истечении срока хранения. Риск неполучения поступившей корреспонденции несет адресат.

В соответствии со статьей 113 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации лица, участвующие в деле извещаются заказным письмом с уведомлением о вручении, телефонограммой или телеграммой, либо с помощью иных средств связи и доставки,

обеспечивающих фиксирование судебного извещения или вызова и его вручение адресату.

Органы государственной власти, органы местного самоуправления, иные органы и организации, являющиеся сторонами и другими участниками процесса, могут извещаться судом о времени и месте судебного заседания или совершения отдельных процессуальных действий лишь посредством размещения соответствующей информации в установленном порядке в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", такие лица, получившие первое судебное извещение по рассматриваемому делу, самостоятельно предпринимают меры по получению дальнейшей информации о движении дела с использованием любых источников такой информации и любых средств связи.

Лица, участвующие в деле, несут риск наступления неблагоприятных последствий в результате непринятия ими мер по получению информации о движении дела.

Информация о месте и времени рассмотрения апелляционной жалобы и апелляционного представления заблаговременно размещена на официальном сайте Краснодарского краевого суда.

При таких обстоятельствах в целях недопущения волокиты и скорейшего рассмотрения и разрешения гражданских дел судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся участников процесса.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, апелляционного представления, заслушав истца, представителя третьего лица, заключение прокурора, проверив соответствие выводов суда имеющимся в материалах дела доказательствам и правильность применения судом норм материального и процессуального права при вынесении решения, суд апелляционной инстанции приходит к следующему.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Гордеева Е.В. с 2004 года работала в ФГБУ ВО "СГУ" на должностях профессорско-преподавательского состава.

ФГБУ ВО "СГУ" является федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 декабря 2018 года № 1278.

Порядок проведения конкурса профессорско-преподавательского состава университета определен положением ФГБУ ВО "СГУ" от 4 марта 2016 года.

Истец Гордеева Е.В. 30 июня 2022 года на Ученом Совете университета избрана на должность доцента кафедры экономики и финансов. Приказом ФГБУ ВО "СГУ" от 30 июня 2022 года № 372-Л утверждено решение Ученого Совета университета об избрании Гордеевой Е.В. на должность доцента кафедры экономики и финансов.

Аттестационной комиссией по результатам заседания от 29 июня 2022 года Гордеева Е.В. рекомендована к избранию на должность доцента кафедры экономики и финансов до 30 декабря 2022 года.

Между ФГБУ ВО "СГУ" и Гордеевой Е.В. 1 сентября 2022 года заключен трудовой договор №161 на срок до 30 декабря 2022 года.

Приказом руководителя ФГБУ ВО "СГУ" - ректора Гайдамашко И.В. от 1 сентября 2022 года № 483-Л Гордеева Е.В. принята на работу в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность на срок с 1 сентября 2022 года по 30 декабря 2022 года.

ФГБУ ВО "СГУ" в адрес Гордеевой Е.В. 14 декабря 2022 года направлено уведомление об истечении срока заключенного трудового договора от 1 сентября 2022 года, с которым истец ознакомлена лично 14 декабря 2022 года под роспись.

Приказом ФГБУ ВО "СГУ" - ректора Гайдамашко И.В. от 15 декабря 2022 года № 796-Л постановлено прекратить действие трудового договора с Гордеевой Е.В. от 1 сентября 2022 года и уволить истца с 30 декабря 2022 года по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по истечении срока трудового договора.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что процедура увольнения проведена ФГБУ ВО "СГУ" в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регламентирующего особенности, как заключения, так и расторжения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, а также в соответствии с локальными нормативными актами университета.

Суд апелляционной инстанции, ранее рассматривавший дело, не согласился с выводами суда первой инстанции, восстановил Гордееву Е.В. в должности доцента на кафедру экономики и финансов на 0,5 ставки на период с 31 декабря 2022 года по 31 декабря 2025 года, взыскал с ФГБОУ высшего образования «Сочинский государственный университет» в пользу Гордеевой Е.В. компенсацию за время вынужденного прогула в размере 274 162,98 руб., компенсацию морального вреда.

Рассматривая дело в отмененной части, а именно в части взыскания компенсации за время вынужденного прогула, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Согласно части 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время

выполнения нижеоплачиваемой работы.

В силу пункта 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, предусмотрено, что при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней (пункт 9).

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке: если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода; если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период; если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежнюю работу, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом, в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном

размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения (пункт 17).

Из приведенных правовых норм и разъяснений по их применению высшей судебной инстанции следует, что для определения размера подлежащего выплате работнику заработка за время вынужденного прогула является выяснение следующих юридически значимых обстоятельств: продолжительность периода вынужденного прогула, размер фактически начисленной истцу заработной платы и фактически отработанного истцом времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за истцом сохраняется средняя заработная плата, режим работы истца в юридически значимый период, установленный работодателем порядок учета рабочего времени, размер среднего дневного заработка, количество рабочих дней по установленному работнику трудовым договором, локальными актами работодателя режиму работы в периоде, подлежащем оплате; если за время вынужденного прогула в организации увеличены оклады (должностные оклады), каков коэффициент, рассчитанный путем деления оклада (должностного оклада), установленного работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на оклад (должностной оклад), установленный в расчетном периоде.

Как следует из положений пункта 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» среднедневной заработок рассчитывается как сумма фактически начисленной заработной платы за расчетный период (без сумм, выплаченных за дни отпуска, компенсаций за отпуск и по нетрудоспособности), деленная на фактически отработанные дни в расчетном периоде (без учета праздничных, выходных дней и отпуска по 0 - дневной рабочей неделе - 26 день).

Из представленного расчета Гордеевой Е.В. следует, что в основу расчета положена справка о заработной плате от 15 мая 2024 года № 138, выданная работодателем.

Сумма фактической заработной платы с декабря 2021 года по ноябрь 2022г. составляет (без учета отпускных и компенсации за отпуск) – 437 797,81 рублей.

Средний заработок составляет $437\,797,81 \text{ руб.} / 12 \text{ (месяцев)} = 1\,667,39 \text{ рублей.}$

Материалами дела установлено, что период вынужденного прогула - 274 рабочих дня по 6-дневной рабочей неделе (без учета выходных и праздничных дней) с 01.01.2023 года по 30.11.2023 года (с 01.12.2023 г. истец восстановлена на рабочем месте по решению суда).

Таким образом, сумма выплаты за время вынужденного прогула составляет $1\,667,39 * 274 = 459\,604,86 \text{ рублей.}$

При установленных обстоятельствах, решение суда подлежит отмене в части отказа во взыскании компенсации за время вынужденного прогула, с принятием в данной части нового решения о взыскании с работодателя компенсации за время вынужденного прогула в размере 459 604, 86 рубля.

Руководствуясь статьями 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 9 июня 2023 года отменить в части отказа во взыскании компенсации за время вынужденного прогула, принять в отмененной части новое решение.

Взыскать с ФГБОУ ВО «СГУ» в пользу Гордеевой Евгении Васильевны заработную плату за время вынужденного прогула в размере 459 604,86 рублей.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу со дня его принятия, может быть обжаловано в течение трех месяцев в Четвертый кассационный суд общей юрисдикции.

Мотивированное определение изготовлено 22 июля 2025 года.

Председательствующий

Судьи



Н.Ю. Чернова

С.К. Попова

Н.В. Першина