

Само по себе отсутствие образования не может служить причиной увольнения педагогического работника, если он успешно работал до того, как в законодательстве появилось требование о дипломе

14 ноября 2018 года Конституционный суд РФ пришел к выводу, что само по себе отсутствие образования не может служить причиной увольнения педагогического работника, если он успешно работал до того, как в законодательстве появилось требование о дипломе, то надо учитывать предыдущий опыт.

Такое решение (Постановление от 14.11.2018 № 41-П) Конституционный суд РФ принял по жалобе на ч. 1 ст. 46 Закона об образовании, требующий от педагога образования и соответствия профстандартам. Заявительницу уволили с должности воспитателя со ссылкой на эту норму, хотя работать она начала еще до вступления в силу закона. Конституционный суд РФ признал оспариваемое положение не соответствующим Конституции в той мере, в какой оно позволяет не учитывать предыдущие заслуги учителя при увольнении. Дело заявительницы подлежит пересмотру.

Конституционный суд РФ прислушался к доводам жалобы и признал ч. 1 ст. 46 Закона об образовании не соответствующей Конституции в той мере, в какой она позволяет уволить педагога только потому, что у него нет нужного образования. По мнению Конституционного суда РФ, Закон об образовании, вступивший в силу в сентябре 2013 года, не предполагал, что переоценке будут подвергаться те, кто уже в этот момент работает.

Увольнение заявительницы связано в том числе и с введением в трудовое законодательство в 2016 году понятия профессионального стандарта. Но это не значило, что увольнять будут лиц, кто стандартам не соответствует, а свою работу выполняет успешно. Госучреждения должны были реализовать мероприятия по организации применения профессиональные стандарты поэтапно (постановление Правительства № 584 от 27 июня 2016 года о применении профстандартов госучреждениями).

Согласно постановлению среди таких мероприятий — составление списка работников, которым нужно профессиональное образование. Реализацию мероприятий надо завершить к 2020 году. Это достаточно длинный период, полагает Конституционный суд РФ. То есть, вступление в силу профстандартов означает не автоматическое увольнение, а начало реализации мероприятий по их применению. Решение вопроса о продолжении работы заявительницы должно было осуществляться с учетом длящегося характера трудовых отношений и по результатам аттестаций.