



ОН

**ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**TRADE UNION OF EDUCATION AND
SCIENCE WORKERS OF UKRAINE**

Юридична адреса: 01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2
Адреса для листування: 04071, м. Київ, вул. Ярославська, 6
Тел./факс: +380 (44) 462-51-90

2, Maidan Nezalezhnosti, Kyiv, Ukraine, 01012
Tel./fax: +380 (44) 462-51-90

E-mail: profspilka.osv@gmail.com
Website: www.pon.org.ua

Розрахунковий рахунок № 26009000031721 в ПАТ «Укрсоцбанк», МФО 300023, КОД ЄДРПОУ 02605316

09.10.2015 № 02-5/514

Голові комітету Верховної Ради України
з питань науки і освіти
Гриневич Л.М.

Шановна Ліліє Михайлівно!

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України звертається до Вас та висловлює свою занепокоєність у зв'язку з тим, що останнім часом від посадових осіб держави лунають пропозиції щодо впровадження контрактної форми трудового договору для всіх категорій педагогічних працівників установ та закладів освіти.

Такі пропозиції, на наше переконання, суперечать як положенням національного законодавства (Кодексу законів про працю України, рішенням Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 12-рп/98, роз'ясненням Конституційного Суду України від 01 серпня 2013 р. № 22-14-17/1749, постанові Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів»), так і нормам міжнародного права (Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики, Рекомендації МОП № 166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, Директиві Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року, Директиві Ради 1991/383/ЄЕС від 25 червня 1991 року).

Ініціаторами цих пропозицій не береться до уваги, що у Верховній Раді України зареєстровано проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), внесений народними депутатами України відповідно до Коаліційної угоди в рамках здійснення реформування законодавства про працю. В проекті Трудового кодексу України концептуально виключено контрактну форму трудового договору та визначено вичерпний перелік випадків укладення строкового трудового договору (що суттєво зменшує можливості роботодавця укладати строкові трудові договори), встановлено гарантії для працівників від незаконного укладення строкових трудових договорів.

Як в чинному Кодексі законів про працю України (ст. 23), так і в проекті Трудовому кодексі України (ст. 58) визначено, що застосування строкових трудових договорів має обмежуватися випадками, коли характер майбутньої роботи або умови її виконання не передбачають укладання трудового договору на невизначений термін. У випадках, коли факт погодження сторонами строкового характеру трудових відносин не доведено роботодавцем, трудові відносини вважаються такими, що виникли на невизначений строк.

Подібні обмеження застосування строкових трудових договорів передбачені також Рекомендацією МОП № 166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (пп. «а» п. 2 ст. 3), Директивою Ради 1991/383/ЄЕС від 25 червня 1991 року (ч. 1 ст. 1).

Оскільки контракт по суті є строковим трудовим договором, то його застосування має відповідати передбаченим законодавством вимогам для укладення строкових трудових договорів, включаючи й міжнародні акти.

Загальновизнаною та законодавчо закріпленою є практика укладення строкових трудових договорів, зокрема, в таких випадках: заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада); на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання; виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем; виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій тощо.

Педагогічні працівники в установах та закладах освіти здійснюють свої професійні обов'язки на постійній основі, умови їх роботи носять довготривалий характер, оскільки пов'язаний із здійсненням безперервного навчально-виховного процесу в школах, дитячих садочках, і не мають передумов вважати такий процес обмеженим у часі.

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця заборонено припиняти трудові відносини з працівниками, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби .

Конституційний Суд України в рішенні від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 зазначив, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, його правову і соціальну захищеність. Умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними (стаття 9 КЗпП). Передбачений контрактом тимчасовий характер трудових відносин є однією з умов, які ускладнюють становище працівника. Примушування працівника, який працює на умовах безстрокового трудового договору, до укладення контракту з обмеженим строком його дії є погіршенням його становища та є підставою для визнання такого контракту недійсним.

Роботодавець у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів може встановлювати додаткові до передбачених законодавством трудові і соціально-побутові гарантії для працівників, спрямовані на стимулювання продуктивності праці, створення належного виробничого побуту, забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, соціально-побутових потреб працівників та їх родин, та інші умови, потрібні для виконання прийнятих сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки виробництва й фінансових можливостей.

Статтею 1 Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики, яка ратифікована Верховною Радою України 16 вересня 2015 року визначено, що вся політика повинна, передусім, спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення, а також на заохочення його прагнення до соціального прогресу. Підвищення рівня життя розглядається як основна мета при плануванні економічного розвитку.

Ураховуючи зазначене, вважаємо, що застосування контрактної форми трудового договору, як різновид строкового трудового договору, до педагогічних працівників, які працюють в установах та закладах освіти на постійній основі, є безпідставним та суперечить як положенням національного законодавства, так і нормам міжнародного права.

З повагою

Голова Профспілки



Г.Ф.Труханов