

**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

г. Москва, 119119, Ленинский пр. 42
тел. (495) 938-8777 факс (495) 930-6815
E-mail: eduprof@spectrnet.ru
<http://www.ed-union.ru>

Министерство образования и науки
Российской Федерации

Директору Департамента общего
образования
Е.Л. Низиенко

«19» июня 2012 г. № 28

О позиции Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по вопросу о переходе к заключению срочных трехлетних трудовых договоров с педагогическими работниками, достигшими пенсионного возраста

Профсоюз работников народного образования и науки РФ выражает свое несогласие с предложением по заключению срочных трудовых договоров на срок не более 3-х лет с педагогическими работниками, являющимися пенсионерами по возрасту, считая его не имеющим объективного обоснования и ограничивающим права работников.

Запрет на ограничения в трудовых правах и свободах в зависимости от возраста провозглашен в статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). Принцип о запрещении дискриминации в сфере труда взаимосвязан и с общеправовым принципом равенства прав и свобод и основным принципом трудового права о равенстве прав и возможностей работников.

Запрещение дискриминации в сфере труда означает, что не могут ограничиваться трудовые права и свободы или устанавливаться какие-либо преимущества по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника и признаваемым дискриминационными, поскольку каждый работник имеет, согласно части 1 статьи 3 ТК РФ, равные возможности для реализации своих трудовых прав. В противном случае эти обстоятельства приводят к уничтожению или нарушению равенства возможностей работников для реализации своих трудовых прав.

Смысл нормы о запрещении дискриминации в сфере труда, предусмотренный в статье 3 ТК РФ вытекает из конституционного принципа равенства продекларированного в ст. 19 Конституции РФ и ратифицированной РФ Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.).

Кроме того, необходимо иметь в виду, что перечень обстоятельств, предусмотренных в ч. 2 ст. 3 ТК РФ, в зависимости от наличия или отсутствия которых запрещена дискриминация в сфере труда, не является исчерпывающим. Указанный перечень относит к дискриминации, наряду с перечисленными в ст. 3 ТК РФ, и другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника. Соответственно, исключается возможность ограничивать трудовые права и свободы работников либо устанавливать им преимущества по любым обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников.

Так, Трудовым кодексом РФ установлены гарантии при заключении трудового договора, в т.ч. защита от дискриминации (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

При этом установлено, что не являются дискриминацией те исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников, которые определяются требованиями, свойственными данному виду труда, установленными федеральным законом (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Толкование норм действующего законодательства, исходящее из принципа, что возрастной критерий при прекращении трудовых отношений, не обусловленный родом и особенностями выполняемой работы, носит дискриминационный характер и признается недопустимым, неоднократно подтверждалось правовой позицией высших судов Российской Федерации в лице Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ.

Так, постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 даны разъяснения по сфере действия срочных трудовых договоров. В частности, в п. 13 постановления указано, что поскольку ст. 59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор, в случаях, предусмотренных этой нормой, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК РФ. При этом в силу статьи 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.

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 первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 указанного кодекса, 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 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.

В определении Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что в первоначальной редакции статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации содержалась норма, которая предусматривала, что срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника с пенсионерами по возрасту. Закрепляя право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту, данная норма в системной связи с положениями статьи 58 названного Кодекса предоставляла работодателю возможность инициировать заключение срочного трудового договора с указанной категорией лиц только в том случае, когда трудовые отношения с ними – с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения – не могли быть установлены на неопределенный срок. Из такого же понимания взаимосвязанных положений статьи 58 и абзаца четырнадцатого статьи 59 исходила и судебная практика (пункт 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В соответствии с изменениями, внесенными в статьи 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 30 июня 2006 года №90-ФЗ, заключение с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора может иметь место и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми пенсионерами, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Учитывая изложенное, считаем, что пересмотр законодательства Российской Федерации в части ограничения трудовых прав педагогических работников, достигших пенсионного возраста, будет вступать в противоречие со ст. 19 и ст.55 Конституции Российской Федерации, предусматривающей, что в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина.

Полагаем, что действующее трудовое законодательство, Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений (утв. приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 № 209) и Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников (утв. приказом Минобрнауки РФ от 06.08.2009 № 284) содержат необходимый и достаточный набор правовых инструментов (представление работодателя для аттестации работника на соответствие занимаемой должности, конкурс и др.), позволяющий работодателю эффективно регулировать вопросы обновления состава педагогических работников в образовательных учреждениях, в том числе работников, достигших пенсионного возраста.

В связи с изложенным, изменение действующего трудового законодательства и законодательства об образовании в части введения нормы, предусматривающей заключение срочных трудовых договоров на срок не более 3-х лет с педагогическими работниками, являющимися пенсионерами по возрасту, по нашему мнению, не требуется.

Заместитель Председателя Профсоюза



Т.В. Куприянова

Обрати внимание

[ПОЛОЖЕНИЕ О ЧРЕЗВЫЧАЙНОМ ФОНДЕ ПОМОЩИ ТАМБОВСКОГО ГОРОДСКОГО КОМИТЕТА](#)

Уважаемые члены профсоюза!

Если у вас есть заболевания нервной системы, органов движения или кровообращения, обращайтесь в профком вашего дошкольного учреждения.

Вы можете приобрести льготную, со скидкой 50%, путевку на санаторно-курортное лечение.

Санаторно-курортное лечение в санатории им. Калинина или втором отделении кардиологического санатория ОАО «Тамбовкурорт» в течение 10 дней стоимостью в 15 000 рублей обойдется члену профсоюза в два раза дешевле.

Тамбовский горком Профсоюза, тел. 47-31-03