

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

**Інна Ігорівна АЛЕКСЕЄНКО,**

*здобувач освіти першого року навчання,  
спеціальність 081 - Право, третій науковий рівень  
доктор PhD кафедри права гуманітарно-правового  
факультету Національного аерокосмічного  
університету ім. М. Є. Жуковського  
“Харківський авіаційний інститут”  
<https://orcid.org/0000-0002-9618-6158>  
[aleksi232@i.ua](mailto:aleksi232@i.ua)*

**Науковий керівник:** *Гуцу С. Ф., канд. юрид. наук,  
доцент кафедри права гуманітарно-правового  
факультету Національного аерокосмічного  
університету імені М.Є. Жуковського “ХАІ”*

Протягом останніх років у нашій країні відбулися значні зміни у сфері освіти, зокрема зміни стосуються праці осіб, які мають право займатися педагогічною діяльністю, тобто педагогічних працівників. Реформи значно розширили юридичну основу регулювання праці педагогічних працівників та надали актуальності вивченню правових колізій в сфері трудових відносин з освітянами.

Окремі питання правового регулювання праці педагогічних працівників висвітлювались в працях таких науковців як: О. В. Гоц [5], О. В. Гаврилюк [6], Г. О. Барабаш [7], В. І. Прокопенко [8], але реформування в сфері освіти поставили перед нами нові питання і виклики. Одним з них є визначення основних правових дефініцій: “педагогічний працівник”, “науково-педагогічний працівник”, “педагог”.

На жаль, Закон України “Про освіту” не містить визначення цих термінів.[3] Натомість надає поняття “педагогічна діяльність - інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей”. Отже, можна припустити, що особа, яка виконує таку діяльність професійно є – педагогічним працівником. Підтвердження такого припущення знаходимо у Концепції розвитку педагогічної освіти, затвердженій Наказом Міністерства освіти і науки України від 1 липня 2018 р. № 776. Документ визначає термін “педагогічний працівник” таким чином: “це - особа, яка провадить навчальну, виховну, методичну, організаційну роботу та іншу педагогічну діяльність, передбачену трудовим договором у формальній та/або неформальній освіті”. Також є визначення поняття “педагог”: це “- педагогічний працівник або самозайнята особа, яка провадить педагогічну діяльність”. [1]

Таким чином, педагогічним працівником є людина, яка перебуває у трудових, службових відносинах з освітньою установою, та здійснює навчання, виховання учнів та (або) організації діяльності у сфері освіти.

В умовах стрімкого розвитку технологій, цифровізації суспільних відносин і економіки відбувається також і трансформація сфери освіти. Перш за все це стосується регулювання праці педагогів: питання організації праці, змісту трудової функції, порядку нормування і оплати робочого часу.

Варто зазначити, що законодавче регулювання праці педагогічних працівників має відповідати чотирьом основним вимогам:

1. Базові положення регулювання праці педагогічних працівників повинні бути відображені у Законах України, особливо у Трудовому кодексі України

2. Регулювання праці педагогічних працівників у законах має базуватися на положеннях Конституції України та не суперечити міжнародним конвенціям.

3. Нормативні акти регулювання праці педагогічних працівників не повинні суперечити законам державного рівня. При виявленні такого протиріччя, практично пріоритет віддається законам України. Нормативні акти, що суперечать законам України, повинні бути терміново змінені або скасовані.

4. Зміни, що вносяться до трудового законодавства, що регулюють працю педагогічних працівників, повинні покращувати їх правовий статус, а також зберігати безперервність їх трудового врегулювання.

Виходячи зі змісту ч. 1 ст. 3 Кодексу законів про працю України [2] – законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Але в чинному КЗпП України особливе регулювання трудових відносин педагогічних працівників не передбачено. Правове розмежування трудових відносин деяких категорій педагогічних працівників в діючих законодавчих актах майже відсутні.

Закон України “Про освіту” [3] визначає педагогічних працівників учасниками освітнього процесу тим самим окреслюючи їх права та обов’язки (атестація, сертифікація). Регулювання професійного розвитку, підвищення кваліфікації, оплати праці та робочий час підпадає під окремі статті Закону.

Тому головним питанням сьогодення є – вирішення правових колізій при укладанні та припиненні трудових договорів з педагогічними працівниками. Успішна реалізація економічних реформ соціального та економічного розвитку країни в цілому міцно залежить від суспільної ролі педагогічного працівника та визначення його важливості на державному рівні.

Оплата праці педагогічного працівника регулюється Кодексом законів про працю України (КЗпП) [2], Законом України “Про оплату праці” [11], а також низкою окремих нормативно-правових актів у яких відображена специфіка здійснення оплати праці педагогічним працівникам.

Правові підстави законодавства та трудові відносини з працівником міцно поєднані між собою та призводить до формування трудових правовідносин.

Ми згодні з О. В. Гаврилук, в тому що до юридичних підстав виникнення трудових правовідносин можна віднести тільки трудовий договір (контракт), бо наявність даних юридичних фактів безпосередньо тягне за собою виникнення трудових правовідносин з працівником [6, с. 15].

Юридичними умовами правових відносин можна відносити рішення Вчених рад про переможців конкурсу, акт направлення на роботу після закінчення ВНЗ. Дані факти не вказують на трудові правові відносини, а тільки надають рекомендації та не зобов'язують керівника ЗДО (закладу дошкільної освіти) заключати контракт (трудоий договір) з людиною яка перемогла в конкурсі або була направлена ВНЗ.

Важливим та невирішеним питанням яке досі не врегульоване є: допуск до педагогічної діяльності осіб, які були притягнуті до кримінальної відповідальності. Частково цю ситуацію виправляє ст. 55 КК України, яка передбачає за рішенням суду можливість позбавити особу строком від 1-го до 5-ти років права займатися такою діяльністю.

У п. 1 ст. 54 Закону України “Про освіту” зазначено, що педагогічною діяльністю можуть займатись особи, “...фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки” [3]. Виникає питання на що треба спиратися щоб визначити придатність працівника для виконання обов'язків. Також залишається питання, хто повинен та має право оцінити стан здоров'я працівників. Для вирішення даного питання усіх педагогічних працівників необхідно в список професій які зобов'язані проходити медичні огляди з метою встановлення не тільки фізичного здоров'я, а і психофізичного. Даний медичний огляд дасть змогу оцінити придатність кандидата працювати за фахом. Та при прийнятті на роботу даний документ буде свідчити, чи може людина займатися педагогічною діяльністю.

Висновки: Таким чином зі стрімким розвитком науки та соціально-економічних реформ перед закладами освіти постає проблема якісного підбору педагогічних працівників та вирішення питань з врегулюванням трудових правовідносин з педагогічними працівниками на законодавчому рівні.

### **Список використаних джерел:**

1. Наказ Міністерства освіти і науки України про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти від 16 липня 2018 р. № 776 URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>
2. Кодекс законів про працю, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. (із змінами і доповненнями). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України “Про освіту”//Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст.380 (зі змінами (№ 2834-IX від 13.12.2022)). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
4. Закон України “Про дошкільну освіту”//Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 49, ст.259 зі змінами (№ 2834-IX від 13.12.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text>
5. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з працівник: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Націон. ун-т внутр. справ. Х., 2004. 19 с.
6. Гаврилук О. В. Контракт в трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук:12.00.05. Київський національний університет ім. Т. Шевченка. К., 1998. 17 с.
7. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин. *Право України*. 2007. № 8. С. 55–58.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України: [підручник]. Х.: Консум, 2002. 480 с.

9. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III (в редакції від 1 січня 2014 р.) URL: <http://www.rada.gov.ua>

10. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам вищих навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково- педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 (в редакції від 21 серпня 2013 р.) URL: <http://www.rada.gov.ua>

11. Закон України “Про оплату праці”. *Відомості Верховної Ради України*, 1995, № 17, ст.121 зі змінами (№ 2494-IX від 29.07.2022 р.. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>