



Законами України «Про загальну середню освіту» (стаття 26), «Про дошкільну освіту» (стаття 31), «Про позашкільну освіту» визначено, що трудові відносини у системі загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти регулюються законодавством України про працю, [Законом України](#) «Про освіту», цими Законами та іншими нормативно-правовими актами.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України контракт є особливою формою трудового договору і сфера його застосування визначається законами України. Це суттєво звужує сферу застосування контракту.

Укладення контракту у випадках, не передбачених законами України, не допускається, оскільки це знижує рівень соціальної захищеності працівників та суперечить вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 158 (1982 року), ратифікованої Україною 4 лютого 1994 року.

Сферу застосування контрактної форми трудового договору у галузі освіти визначає Закон України «Про освіту». Згідно зі статтею 20 зазначеного Закону керівники навчальних закладів, що є у загальнодержавній власності та підпорядковані Міністерству освіти України, обираються за конкурсом та призначаються на посаду Міністерством освіти України шляхом укладання з ними контракту відповідно до порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Керівники навчальних закладів, що є загальнодержавною власністю і підпорядковані іншим міністерствам і відомствам України, обираються за конкурсом і призначаються на посаду (за попереднім погодженням з Міністерством освіти України) відповідними

міністерствами і відомствами України шляхом укладання з ними контракту.

Керівники навчальних закладів, що є комунальною власністю, призначаються відповідними обласними, міськими, районними органами управління освітою за попереднім погодженням з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Законами України «Про загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту» не передбачено обов'язкового запровадження для керівників вказаних закладів освіти контрактної форми трудового договору.

Відповідно до статті 54 Закону України «Про освіту» педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, у тому числі за контрактом. Згідно з Переліком посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963, посади директора (завідувача) загальноосвітнього, дошкільного, позашкільного навчального закладу віднесені до педагогічних посад.

Із зазначеного випливає, що законодавством про освіту визначена сфера обов'язкового застосування контракту лише для керівників навчальних закладів, що є у загальнодержавній власності.

Укладення контракту з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності можливе лише за їх згодою відповідно до статті 21 КЗпП України та статті 54 Закону України «Про освіту».

Контракт покликаний забезпечити умови для виявлення ініціативності і самостійності працівника, враховувати його індивідуальні особливості та професійні навички, підвищувати його правову та соціальну захищеність. Саме на цьому наголошено у рішенні Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»). Умови контракту, які погіршують стан працівника (порівняно з чинним законодавством та колективним договором) вважаються

недійсними.

Згідно з абз. 5 п. 5 рішення Конституційного Суду України № 12-рп/98 контрактна форма трудового договору не може впроваджуватись нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, актами органів місцевого самоврядування, а також колективними договорами і угодами та іншими локальними нормативними актами.

Така позиція Конституційного Суду України відповідає нормам міжнародного права, закріпленим у 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.

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 містять передумов вважати такий процес обмеженим у часі для переведення їх на контракт або строковий трудовий договір.

Норма щодо недопущення укладення з ініціативи органів місцевого самоврядування в односторонньому порядку трудового договору у формі контракту з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності закріплена також Галузевою угодою між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки (п. 5.3.6).

Законом України «Про зайнятість населення» передбачені правові підстави щодо розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді.

Так, відповідно до статті 29 цього Закону студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на

підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Порядок укладення договору про стажування та типова форма договору затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.2013 № 20.

Відповідно до цих нормативних актів строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Договір про стажування укладається між підприємством установою, організацією та студентом, учнем (стажистом). Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки.

Згідно із статтею 48 Кодексу законів про працю України та пунктом 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінюсту/Мінпраці/Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58, трудові книжки ведуться на усіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів, а також студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності.

Трудова книжка на студентів, учнів оформляється роботодавцем не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування.

Запис у трудову книжку про стажування студентів, учнів вноситься підприємством, установою, організацією, де вони проходили стажування, із зазначенням посади, періоду та місця проходження (структурний підрозділ) стажування, спеціальності (кваліфікації) або професії (кваліфікаційного рівня) стажиста. Підставою для таких записів є наказ про проходження стажування (пункт 2.17 Інструкції № 58).

Для студентів, учнів, які мають трудові книжки, період роботи при проходженні стажування підтверджується відповідною довідкою із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади та часу роботи. На підставі цих довідок навчальні заклади забезпечують занесення до трудових книжок відомостей про роботу та стажування згідно з одержаними даними. Довідки зберігаються в особистих справах як документи суворої звітності (пункт 2.16 Інструкції № 58).

Стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки.

У разі, коли в період стажування особа (студент, учень) виконує професійні роботи, їй відповідно до наданих завдань здійснюється виплата заробітної плати згідно з установленними системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат та надбавок.

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста.

Практична (професійно-практична) підготовка осіб, які навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах, здійснюється шляхом проходження ними практики на виробництві чи у сфері послуг (підприємствах, в установах та організаціях) згідно з укладеними навчальними закладами договорами (ст. 53 Закону України «Про освіту», ст. 51 Закону України «Про вищу освіту», ст. 25 Закону України «Про професійно-технічну освіту»).

Порядок проходження виробничої практики регулюється:

для студентів — Положенням про проведення практики студентів вищих навчальних закладів, затвердженим наказом Міністерства освіти України від 8 квітня 1993 року № 93;

для учнів — Порядком надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 1999 року № 992.

На час виробничої практики учням і студентам керівниками підприємств, установ та організацій забезпечуються робочі місця, безпечні та нешкідливі умови праці.

Залежно від конкретної спеціальності чи спеціалізації студентів практика може бути: навчальна, технологічна, експлуатаційна, конструкторська, педагогічна, економічна, науково-дослідна та інші види практики. Перелік усіх видів практик для кожної спеціальності або спеціалізації, їх форми, тривалість і терміни проведення визначаються у навчальних планах.

До керівництва практикою студентів залучаються досвідчені викладачі кафедр або предметних (циклових) комісій, а також директори та їх заступники, завідувачі відділеннями навчальних закладів, майстри виробничого навчання, які брали безпосередню участь в навчальному процесі, по якому проводиться практика.

Оплата праці керівників практики здійснюється навчальним закладом на умовах погодинної оплати із розрахунку 0,5 години на одного студента за тиждень та з урахуванням таких коефіцієнтів погодинної оплати від мінімальної заробітної плати: професору, доктору наук — 0,25; доценту, кандидату наук — 0,15 і особам, які не мають вченого ступеню і звання, — 0,09. Форма оплати праці спеціалістів баз практики вказується у договорі та може проводитись через фінансові органи баз практики або безпосередньо навчальними закладами за трудовою угодою.

На час проходження практики оплата праці студентам-практикантам за загальним правилом не здійснюється, оскільки вони не є найманими працівниками. Разом з тим, за наявності вакантних місць студенти можуть бути зараховані на штатні посади, якщо робота на них відповідає вимогам програми практики (п. 3.7 Положення № 93). У цьому випадку із студентом укладається строковий трудовий договір, нараховується заробітна плата відповідно до вимог чинного законодавства, а також вноситься запис в трудову книжку (п. 2.16 Інструкції № 58).

Виробнича практика учнів професійно-технічних навчальних закладів здійснюється на підставі на підставі договорів, які укладаються між навчальним закладом та підприємством, що надає робочі місця або навчально-виробничі ділянки, в якому зазначається кількість учнів за професіями, спеціальностями та спеціалізаціями, терміни, умови і порядок проведення виробничого навчання та виробничої практики, забезпечення відповідних умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог, інші взаємні зобов'язання сторін та термін дії договору.

Учні професійно-технічних навчальних закладів на час виробничої практики до складу (списку) та штатного розпису працівників підприємства не включаються. Тривалість їх роботи повинна відповідати часу, визначеному робочими навчальними планами, програмами, і не перевищувати тривалості робочого часу, встановленого законодавством для відповідної категорії працівників.

Відповідно до пункту 17 Порядку № 992 практикантам — учням професійно-технічних навчальних закладів за фактично виконаний обсяг робіт за період виробничого навчання та виробничої практики відповідно до виробничих завдань підприємство нараховує заробітну плату згідно з встановленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

Нараховані учням кошти переказуються для виплати на рахунок професійно-технічного навчального закладу або виплачуються їм безпосередньо підприємством не пізніше п'яти днів після виплати заробітної плати працівникам підприємства.

При цьому, п'ятдесят відсотків заробітної плати учнів направляється на рахунок професійно-технічного навчального закладу для здійснення його статутної діяльності, зміцнення навчально-матеріальної бази, на соціальний захист учнів, слухачів, проведення культурно-масової та фізкультурно-спортивної роботи.

Згідно з пунктом 2.18 Інструкції № 58 для учнів професійно-технічних навчальних закладів, які раніше не працювали та у зв'язку з цим не мали трудових книжок, відомості про роботу на виробничій практиці вносяться підприємством, де надалі вони будуть працювати, на підставі відповідних довідок із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади та часу проходження практики.

*За матеріалами сайту Профспілки*

*працівників освіти і науки України.*