

УДК 349.2

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДИРЕКТОРА ШКОЛИ
ПІСЛЯ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОСВІТУ»**

Мірошниченко О. А.,

*доцент Чернігівського інституту
післядипломної педагогічної освіти
ім. К. Д. Ушинського,
канд. юрид. наук, доцент*

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 (ст. 3 КЗпП). Трудові відносини в системі загальної середньої освіти регулюються ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту», в якій указано, що трудові відносини в системі загальної середньої освіти регулюються законодавством України про працю, Законом України «Про освіту», цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.

Базовим Законом у сфері освіти є Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р., який набув чинності 28 вересня 2017 р. Зокрема, стаття 26 даного Закону має назву «Керівник закладу освіти». Тут передбачено, що керівник закладу освіти здійснює безпосереднє управління закладом і несе відповідальність за освітню, фінансово-господарську та іншу діяльність закладу освіти. При цьому повноваження (права і обов'язки) та відповідальність керівника закладу освіти визначаються за законом та установчими документами закладу освіти.

Частиною 2 ст. 26 цього Закону передбачено, що керівник закладу освіти призначається засновником у порядку, визначеному законами та установчими документами, з числа претендентів, які вільно володіють державною мовою і мають вищу освіту.

Додаткові кваліфікаційні вимоги до керівника та порядок його обрання (призначення) визначаються спеціальними законами та установчими документами закладу освіти. Тобто, крім володіння державною мовою та наявності вищої освіти, до кандидата повинен висуватися ще ряд додаткових кваліфікаційних вимог, передбачених в Законі України «Про загальну середню освіту» та у Статуті навчального закладу. Аналіз спеціального Закону показав, що у ньому не міститься відповідних додаткових вимог до претендента на таку відповідальну посаду. Ще одним цікавим моментом є питання щодо наявності вищої освіти директора. Це повинна бути педагогічна, економічна, фінансова, психологічна чи будь-яка інша вища освіта. На мое

переконання, наявність педагогічної освіти повинна бути перевагою при проходженні конкурсу на вакантну посаду директора школи.

При цьому звертаю увагу на те, що ч. 3 ст. 26 Закону України «Про освіту» визначено повноваження директора школи, які суттєво зросли в порівнянні зі старим Законом «Про освіту». Тому питання відповідної вищої освіти керівника закладу є актуальним. Адже збільшення кола повноважень призводить до підвищення відповідальності керівника. Особливо враховуючи норми статті 265 КЗпП України, якою передбачена досить значна відповідальність за порушення законодавства про працю тощо. Тому вважаю, що є нагальна необхідність у доопрацюванні норм Закону, що стосуються додаткових вимог до керівника школи.

Слід відзначити, що до прийняття нового Закону «Про освіту» трудові правовідносини директора школи врегульовувалися трудовим договором на невизначений строк або контрактом на певний строк. Цим Законом були внесені зміни до спеціального Закону, де у ст. 26 тепер визначено, що керівник закладу загальної середньої освіти призначається на посаду та звільняється з посади рішенням засновника (засновників) закладу або уповноваженого ним (ними) органу.

Керівник державного, комунального закладу загальної середньої освіти призначається на посаду за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки – для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять представники засновника (засновників), трудового колективу, громадського об'єднання батьків учнів (вихованців) закладу загальної середньої освіти та громадського об'єднання керівників закладів загальної середньої освіти відповідної адміністративно-територіальної одиниці. До участі у роботі комісії з правом дорадчого голосу можуть залучатися представники громадських об'єднань та експерти у сфері загальної середньої освіти.

Положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти розробляє та затверджує засновник на підставі типового положення, затвердженого центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки. Слід відзначити, що на даний час даного типового положення не існує. На місцях такі питання врегульовуються за допомогою рішень органів місцевого самоврядування, наказами яких оголошуються конкурсні відбори керівників закладів загальної середньої освіти комунальної власності. Тому вважаю, що на часі є необхідність у прийнятті такого важливого документа.

Суперечливою є норма статті, якою передбачено, що одна і та сама особа не може бути керівником відповідного закладу загальної середньої освіти більше ніж два строки підряд (до першого строку включається дворічний строк перебування на посаді керівника за-

кладу загальної середньої освіти, призначеного вперше). Після закінчення другого строку перебування на посаді особа має право брати участь у конкурсі на заміщення вакансії керівника в іншому закладі загальної середньої освіти або продовжити роботу в тому самому закладі на іншій посаді. З цього виходить, що для особи, яка призначена вперше, дві каденції – це 8 років, для інших – 12-річний строк. Вважаю, що даною нормою порушуються права особи. Крім того, дана норма Закону суперечить статтям 5⁻¹ та 22 Кодексу законів про працю України. Так, наприклад, статтею 5⁻¹ передбачено гарантії забезпечення права громадян на працю. Зокрема, держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності. Статтею 22 визначено гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Тому вважаю доречним внесення змін до ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту» з цього питання, зокрема, як варіант, виключення такої норми із Закону.

Останній абзац ч. 2 ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту» передбачає, що у разі надходження до засновника закладу загальної середньої освіти обґрунтованого звернення піклувальної ради або органу самоврядування закладу загальної середньої освіти щодо звільнення керівника цього закладу засновник зобов'язаний розглянути його і прийняти обґрунтоване рішення у найкоротший строк. При цьому з даної норми незрозуміло, що мається на увазі «у найкоротший строк». Крім того, ч. 5 ст. 29 Закону України «Про освіту» визначено, які права має наглядова (піклувальна) рада. Серед інших прав визначено право: вносити засновнику закладу освіти подання про заохочення або відкликання керівника закладу освіти з підстав, визначених законом. При цьому ні в Законі України «Про освіту», ні в спеціальному Законі такі підстави не визначені, що свідчить про недосконалість чинного законодавства та відсутність правового механізму відкликання з посади.

Аналіз чинного законодавства показує, що норми спеціального законодавства про освіту суперечать нормам чинного КЗпП, правовий механізм реалізації норм законів «Про освіту» та «Про загальну середню освіту» відсутній, що в подальшому може призвести до негативних наслідків у сфері освіти та повільного провадження самої реформи.